



REPÚBLICA DEL ECUADOR
UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

"VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO"

FACULTAD DE POSGRADOS

INFORME DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE:

MAGÍSTER EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

TEMA:

Estrategias para prevenir riesgos psicosociales laborales en docentes de la
Unidad Educativa Fiscomisional Domingo Comín

Autor:

María Alexandra Ortiz Moncada

Tutor:

Msc. Clemencia Magdalena Aguirre Plúas

Milagro, 2026

Derechos de Autor

Sr. Dr.

Fabrizio Guevara Viejó

Rector de la Universidad Estatal de Milagro Presente.

Yo, **María Alexandra Ortiz Moncada**, en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de este informe de investigación, mediante el presente documento, libre y voluntariamente cedo los derechos de Autor de este proyecto de desarrollo, que fue realizada como requisito previo para la obtención de mi Grado, de **Magíster en Seguridad y Salud en el Trabajo**, como aporte a la Línea de Investigación: Salud pública y bienestar humano integral y la sublínea: Desarrollo psicosocial y calidad de vida, de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de este Proyecto de Investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, **20 de marzo de 2026**

María Alexandra Ortiz Moncada

C.I.: 0929476927

Aprobación del Tutor del Trabajo de Titulación

Yo, **Clemencia Magdalena Aguirre Plúas**, en mi calidad de tutor del trabajo de titulación, elaborado por **María Alexandra Ortiz Moncada**, cuyo tema es **Estrategias para prevenir riesgos psicosociales laborales en docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Domingo Comín**, que aporta a la Línea de Investigación **Salud pública y bienestar humano integral y a la sublínea: desarrollo psicosocial y calidad de vida**, previo a la obtención del Grado **Magíster en Seguridad y salud en el trabajo**. Trabajo de titulación que consiste en una propuesta innovadora que contiene, como mínimo, una investigación exploratoria y diagnóstica, base conceptual, conclusiones y fuentes de consulta, considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo **APRUEBO**, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de Informe de Investigación de la Universidad Estatal de Milagro.

Milagro, 20 de marzo de 2026

Ps. Clemencia Magdalena Aguirre Plúas, Ph.D

C.I.: 0919886424

FACULTAD DE POSGRADO
ACTA DE SUSTENTACIÓN
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En la Facultad de Posgrado de la Universidad Estatal de Milagro, a los diecinueve días del mes de junio del dos mil veintiseis, siendo las 15:00 horas, de forma VIRTUAL comparece el/la maestrante, MED. ORTIZ MONCADA MARÍA ALEXANDRA, a defender el Trabajo de Titulación denominado " **ESTRATEGIAS PARA PREVENIR RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES EN DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL DOMINGO COMÍN**", ante el Tribunal de Calificación integrado por: CORTEZ PAREDES JOSUE DANIEL, Presidente(a), Mpr IZQUIERDO CEVALLOS DANIEL ROLANDO en calidad de Vocal; y, TOALA CABRERA TYRONE STEVEN que actúa como Secretario/a.

Una vez defendido el trabajo de titulación; examinado por los integrantes del Tribunal de Calificación, escuchada la defensa y las preguntas formuladas sobre el contenido del mismo al maestrante compareciente, durante el tiempo reglamentario, obtuvo las siguientes calificaciones:

TRABAJO DE TITULACION	57.00
DEFENSA ORAL	38.00
PROMEDIO	95.00
EQUIVALENTE	MUY BUENO

Para constancia de lo actuado firman en unidad de acto el Tribunal de Calificación, siendo las 16:00 horas.



Firmado electrónicamente por:
**LUIS EDUARDO
SOLIS GRANDA**

**CORTEZ PAREDES JOSUE DANIEL
PRESIDENTE/A DEL TRIBUNAL**



Firmado electrónicamente por:
**DANIEL ROLANDO
IZQUIERDO CEVALLOS**

**MPR IZQUIERDO CEVALLOS DANIEL ROLANDO
VOCAL**



Firmado electrónicamente por:
**TYRONE STEVEN
TOALA CABRERA**

**TOALA CABRERA TYRONE STEVEN
SECRETARIO/A DEL TRIBUNAL**



Firmado electrónicamente por:
**MARIA ALEXANDRA
ORTIZ MONCADA**

**ORTIZ MONCADA MARÍA ALEXANDRA
MAESTRANTE**

Dedicatoria

Dedico este trabajo, fruto de esfuerzo, constancia y sueños, en primer lugar, a Dios y a la Virgen María, quienes han sido mi guía en cada paso de este camino, brindándome fortaleza en los momentos de tristeza y dificultad, así como en los instantes de alegría. Gracias por iluminar mi vida con sabiduría y por darme la perseverancia necesaria para seguir adelante sin rendirme, manteniendo siempre viva la meta tan anhelada.

A mi familia, mi mayor tesoro en la tierra, quienes son mi motor e inspiración constante. A mi mami Ale y a mi papi Yamil, con todo mi amor, les dedico este logro; gracias por su amor infinito e incondicional, por creer en mí en cada uno de los proyectos que emprendo, por su paciencia y por sus cuidados permanentes. Este triunfo también les pertenece.

A mis hermanos, Juanita, Belén y Yamil, por brindarme siempre sus palabras de aliento, por protegerme y por ser un ejemplo de fuerza y optimismo en mi vida.

A mi sobrinita María Isabella, la luz de mis ojos, a quien amo incluso antes de conocerla, y quien se ha convertido en una de mis mayores motivaciones para seguir creciendo.

A mis abuelitos Pepe y Papi Calicho, quienes desde el cielo sé que están felices y orgullosos de este logro. Aunque no estén físicamente, su amor y sus enseñanzas viven en mí y me acompañan siempre.

A mis tíos y primos, por su cariño y por celebrar conmigo cada avance, cada paso y cada logro alcanzado en este camino académico.

A mis amigos, por su apoyo sincero, por motivarme constantemente y por impulsarme a ser mejor cada día, tanto en lo personal como en lo profesional.

A mí misma, por no rendirme cuando todo parecía cuesta arriba, por levantarme después de cada caída, por abrazar mis errores y convertirlos en aprendizaje. Por aprender a confiar en mí, a valorarme y a seguir adelante con fe, aun cuando el camino se volvía incierto. Hoy me demuestro que sí puedo, que soy capaz y que todo esfuerzo tiene su recompensa.

Finalmente, dedico este trabajo a cada sueño que aún habita en mi corazón, como recordatorio de que este no es el final, sino el inicio de nuevos caminos, metas y propósitos por cumplir.

Agradecimientos

Agradezco profundamente a Dios por el regalo de la vida, por sostenerme en cada paso de este camino y por darme la fortaleza necesaria para no rendirme en los momentos de mayor dificultad. Gracias por bendecir mis días, por iluminar mi mente y mi corazón, y por permitirme crecer no solo en el ámbito académico, sino también como persona y en mi vida espiritual.

A la Virgen María, mi Madre y protectora, por cubrirme con su manto en cada instante de incertidumbre, por acompañarme en silencio en los momentos de angustia y por ser consuelo en los días más difíciles.

Mi sincero agradecimiento a mis docentes, quienes con vocación, entrega y compromiso compartieron sus conocimientos y experiencias, dejando en mí aprendizajes que trascienden las aulas y que hoy se reflejan en este trabajo.

A mi tutora de tesis, por su acompañamiento constante, por su calidad humana, por su paciencia infinita y por cada una de sus orientaciones. Gracias por guiarme con respeto, por creer en este proceso y por aportar con sus valiosos conocimientos para culminar esta investigación.

A la institución y a todas las personas que formaron parte de este estudio, por abrirme sus puertas y brindarme su confianza, haciendo posible el desarrollo de esta investigación.

A mi familia, mi mayor bendición, por ser mi apoyo incondicional, mi refugio y mi fuerza. Gracias por sostenerme en los momentos de debilidad, por celebrar cada pequeño avance y por enseñarme que con amor, fe y esfuerzo todo es posible.

A mis amigos, por su compañía sincera, por sus palabras de aliento en los momentos justos y por recordarme que nunca estuve sola en este camino.

Finalmente, agradezco a la vida por cada desafío que me permitió crecer, por cada obstáculo que fortaleció mi carácter y por cada aprendizaje que hoy forma parte de quien soy. Este logro no es solo académico, es el reflejo de un camino lleno de fe, perseverancia y amor.

RESUMEN

Los riesgos psicosociales laborales constituyen factores presentes en el entorno de trabajo que pueden afectar la salud física, mental y emocional de los trabajadores. En el ámbito educativo, la labor docente implica múltiples responsabilidades académicas, administrativas y sociales que generan altas exigencias y pueden incidir en el bienestar laboral. En este contexto, el presente estudio tuvo como objetivo analizar los riesgos psicosociales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “Domingo Comín”, con el propósito de proponer estrategias preventivas orientadas a mejorar el entorno laboral. Se empleó un enfoque cuantitativo con diseño descriptivo-correlacional de corte transversal. La población estuvo conformada por 100 docentes de la institución, a quienes se aplicó el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo del Ecuador. Los resultados evidenciaron que el 52 % de los docentes presenta un nivel medio de riesgo psicosocial, mientras que el 48 % se ubica en un nivel bajo, sin registrarse casos de riesgo alto. Las dimensiones con mayor presencia de riesgo medio fueron la carga y ritmo de trabajo, recuperación, condiciones de trabajo, adicción al trabajo y acoso laboral. Se concluye que, aunque predominan niveles bajos y medios de riesgo, la presencia significativa de riesgo medio en varias dimensiones evidencia la necesidad de implementar estrategias preventivas orientadas a mejorar la organización del trabajo, fortalecer el apoyo institucional y promover el bienestar psicológico del profesorado.

Palabras clave: riesgos psicosociales, docentes, estrés laboral, entorno educativo, prevención.

ABSTRACT

Psychosocial occupational risks constitute factors present in the work environment that can affect the physical, mental and emotional health of workers. In the educational field, teaching involves multiple academic, administrative and social responsibilities that generate high demands and can affect work well-being. In this context, the objective of this study was to analyze the psychosocial risks in the teachers of the Fiscomisional Educational Unit “Domingo Comín”, with the purpose of proposing preventive strategies aimed at improving the work environment. A quantitative approach with a cross-sectional descriptive-correlational design was used. The population was made up of 100 teachers from the institution, to whom the Psychosocial Risk Evaluation Questionnaire of the Ministry of Labor of Ecuador was applied. The results showed that 52% of teachers present a medium level of psychosocial risk, while 48% are at a low level, with no cases of high risk recorded. The dimensions with the greatest presence of medium risk were work load and pace, recovery, working conditions, work addiction and workplace harassment. It is concluded that, although low and medium levels of risk predominate, the significant presence of medium risk in several dimensions shows the need to implement preventive strategies aimed at improving work organization, strengthening institutional support and promoting the psychological well-being of teachers.

Keywords: psychosocial risks, teachers, occupational stress, educational environment, prevention.

Lista de Figuras

Gráfico 1. Género del trabajador o servidor.....	45
Gráfico 2. Edad del trabajador o servidor.....	46
Gráfico 3. Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución.....	48
Gráfico 4. Total Global de riesgos psicosociales.....	49
Gráfico 5. Riesgos psicosociales laborales.....	51
Gráfico 6. Relación entre riesgos psicosociales y los años de experiencia.....	53
Gráfico 7. Relación entre riesgo psicosocial y la edad de los trabajadores	55
Gráfico 8. Relación entre la carga y el ritmo de trabajo y los años de experiencia...	56
Gráfico 9. Relación entre dimensión de doble presencia y el género	58

Lista de Tablas

Tabla 1. Género del trabajador o servidor.....	45
Tabla 2. Edad del trabajador o servidor.....	46
Tabla 3. Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución.....	47
Tabla 4. Total Global de riesgos psicosociales.....	49
Tabla 5. Riesgos psicosociales laborales.....	50
Tabla 6. Relación entre riesgos psicosociales y los años de experiencia.....	53
Tabla 7. Relación entre riesgo psicosocial y la edad de los trabajadores	54
Tabla 8. Relación entre la carga y el ritmo de trabajo y los años de experiencia.....	56
Tabla 9. Relación entre dimensión de doble presencia y el género	57

Índice / Sumario

Introducción	1
CAPÍTULO I: El Problema de la Investigación	4
1.1 Planteamiento del problema.....	4
1.2 Delimitación del problema.....	6
1.3 Formulación del problema	6
1.4 Preguntas de investigación.....	7
1.5 Objetivos	7
1.5.1 Objetivo general.....	7
1.5.2 Objetivos específicos	7
1.6 Hipótesis	8
1.7 Justificación	9
CAPÍTULO II: Marco Teórico Referencial	10
2.1 Antecedentes Referenciales	10
2.2 Marco conceptual.....	15
2.3 Marco teórico	17
2.4 Marco normativo.....	22
CAPÍTULO III: Diseño Metodológico	26
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	26
3.2 Población y muestra.....	27
3.3 Métodos y técnicas de recolección de datos	28
3.4 Proceso de levantamiento de información	30
3.5 Procesamiento y análisis estadístico	31
CAPÍTULO IV: Análisis e Interpretación de Resultados	33
4.1. Análisis e Interpretación de Resultados	33
Propuesta de intervención preventiva	48
CAPÍTULO V: Conclusiones, Discusión y Recomendaciones	54
5.1. Discusión.....	54
5.2. Conclusiones.....	56
Recomendaciones.	58
Referencias bibliográficas.....	60
Anexos	65
Declaración de las variables (Operacionalización).....	65
Matriz de consistencia.....	69
Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, Ministerio de trabajo	75

Introducción

Debido a las consecuencias negativas en el campo de la salud de los trabajadores es de interés el estudio de los riesgos psicosociales analizando el clima y la calidad laboral. (Borges et al., 2020). Estudios realizados en América Latina y Ecuador por Arias, 2022; Aguilar et al., 2025; Vargas-Párraga et al., 2021 señalan que las demandas emocionales, las altas cargas de trabajo y el desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa son factores de riesgos psicosociales frecuentes en los docentes. Dentro de la salud y seguridad ocupacional, estos factores se han convertido en una preocupación periférica a un eje central de la salud pública y de la productividad organizacional, ya que influyen significativamente en la salud física, mental y social de los docentes.

De acuerdo con la “Organización Internacional del Trabajo” (OIT), los factores de riesgos psicosociales se consideran como la interacción entre el ambiente laboral, las tareas, la organización laboral, capacidades de los empleados, necesidades y las percepciones de estos mismos. Cuando estas interacciones son desfavorables, se transforman en riesgos psicosociales, afectando a la salud del individuo y la eficiencia institucional (Aguilar et al., 2025; Barros et al., 2025).

Los riesgos psicosociales constituyen una problemática central que, en muchas ocasiones, pasa desapercibida a lo largo del tiempo y del espacio, dificultando la aplicación de estrategias y programas preventivos efectivos (Muela González, 2021; INSST, 2021). La exposición prolongada a estos riesgos se evidencia en tres dimensiones: Fisiológica con las enfermedades cardíacas, gastrointestinales, musculoesqueléticas e insomnio/somnolencia, dimensión Psicológica y emocional con las crisis de ansiedad, estados depresivos, irritación,

sentimientos de ineficacia y síndrome de burnout. Y la dimensión organizacional presentándose un elevado ausentismo, rotación de personal y desmotivación.

Los efectos de los riesgos psicosociales no sólo afectan a la salud de los docentes, sino también en la calidez y calidad de enseñanza que reciben los estudiantes (Borges et al., 2020; Flores Suárez & Herrera Beltrán, 2023). Esta problemática se ha evidenciado en los docentes de la “Unidad Educativa Fiscomisional Domingo Comín”, quienes enfrentan sobrecarga mental y física que podría comprometer tanto su bienestar como la calidad educativa institucional.

El presente trabajo investigativo tiene como propósito proponer estrategias preventivas de riesgos psicosociales los cuales se han obtenido a través de encuesta validada por el “Ministerio de trabajo”. El estudio se fundamenta en modelos teóricos sobre el estrés y los riesgos psicosociales, tales como: El Modelo de Demanda - Control - Apoyo Social de Karasek , que vincula altas demandas psicológicas con bajo control laboral, el Modelo de Desequilibrio Esfuerzo – Recompensa de Siegrist , que examina la falta de correspondencia entre el esfuerzo y la retribución y el enfoque holístico de la ISO 45003, que integra la salud mental dentro de los sistemas globales de gestión de seguridad laboral (Muela González, 2021; Martínez, 2024).

Metodológicamente, adopta un enfoque de estudio cuantitativo, de tipo no experimental, descriptivo – correlacional de corte transversal, con la participación del personal docente de la “Unidad Educativa Fiscomisional Domingo Comín”. Se emplean instrumentos complementarios, priorizando la encuesta de riesgo psicosocial del “Ministerio del Trabajo”, para reconocer y analizar los factores de riesgos psicosociales laborales presentes. Este instrumento permite determinar riesgos en dimensiones como son la carga de trabajo, control laboral, apoyo social, demandas emocionales y equilibrio esfuerzo –

recompensa (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2023; INSST, 2021). La investigación permitirá caracterizar los riesgos psicosociales presentes en los docentes y proponer medidas preventivas que mejoren su bienestar y la calidad educativa, contribuyendo al fortalecimiento institucional y a la responsabilidad social de la Unidad Educativa Fiscomisional Domingo Comín.

En el estudio se consideran cinco capítulos: En el Capítulo I determino el problema, la pregunta de investigación se formula al igual que los objetivos generales y específicos, justificación y la delimitación, basándose en el objeto de estudio, que son los riesgos psicosociales presentes en la “Unidad Educativa Fiscomisional Domingo Comín”.

En el Capítulo II se exponen los apoyos conceptuales, teóricos y legales relacionados con los riesgos psicosociales laborales, el estrés docente y las estrategias de prevención, basándose en antecedentes investigativos y ejes legislativos nacionales e internacionales.

El Capítulo III describe el enfoque, el cual es cuantitativo; no experimental, de corte transversal, descriptivo–correlacional. La población de estudio son los docentes de la “Unidad Educativa Fiscomisional Domingo Comín”.

El Capítulo IV se determina los resultados los cuales son analizados e interpretados en función de los objetivos planteados y del marco teórico desarrollado.

Finalmente, el Capítulo V, correspondiente a Conclusiones, Discusión y Recomendaciones, integra los principales hallazgos del estudio, su discusión a la luz de la literatura revisada y las recomendaciones orientadas a prevenir los riesgos psicosociales laborales en la población docente estudiada.

CAPÍTULO I: El Problema de la Investigación

1.1 Planteamiento del problema

Las afectaciones psicológicas relacionadas con el ámbito laboral representan un factor determinante en la reducción de la productividad a escala mundial. En este sentido, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2024) estima que anualmente se pierden cerca de 12.000 millones de jornadas laborales debido a condiciones registradas en los trabajadores de ansiedad y la depresión.

Internacionalmente evaluar los riesgos psicosociales ha tomado gran relevancia por los efectos generados en los docentes de escuelas y colegios. Estudios realizados por la UNESCO (2023), señalan que aproximadamente el 60 % de los docentes en América Latina perciben niveles elevados de estrés laboral. En concordancia con lo señalado, Stansfeld y Candy (2019) manifiestan que los docentes tienen mayor tendencia a desarrollar trastornos de salud mental y psiquiátricos en comparación con otros grupos ocupacionales, presentando riesgo dos a tres veces mayor en relación con empleados de oficina, personal sanitario y trabajadores operativos. De igual manera, Mäder et al., 2023 reportan que entre el 28 % y el 31 % de los docentes presenta síntomas depresivos, evidenciando una elevada vulnerabilidad psicológica en este colectivo laboral.

A nivel nacional, Según reporte realizado por el Ministerio del Trabajo (2023), el 72% de los servidores del sector educativo evaluados a nivel nacional se ubican en niveles alto y muy alto de riesgo según la dimensión de carga y ritmo de trabajo. Estos datos analizados a la luz de los hallazgos de Valencia-González et al. (2025), evidencian que en centros educativos con alta densidad estudiantil se superan de forma recurrente los umbrales de recuperación psicológica y mental del personal docente, incrementando la afección en la

salud física y mental. Datos similares señala el estudio realizado por Vargas-Párraga et al. (2021) donde se menciona que el 74% de las docentes experimentan el fenómeno de la doble presencia, entendido como la simultaneidad de demandas laborales y familiares, lo que intensifica la fatiga mental y emocional.

Referente al problema señalado, en la Unidad Educativa Fiscomisional “Domingo Comín”, se ha evidenciado una elevada demanda académica para el personal docente, generada por una población aproximada de 2.000 estudiantes concentrados en una única jornada matutina. Los docentes deben atender a grupos numerosos de estudiantes, mantener una relación constante con padres de familia, enfrentar problemas de conducta escolar y cumplir con las exigencias propias de una jornada de alta intensidad, con horarios que se extienden desde las 07:00 hasta las 15:00 horas. Estas condiciones los exponen a múltiples factores de estrés derivado de la sobrecarga laboral asociada a la presión por el cumplimiento de cronogramas académicos, las itinerancias, la atención a actividades extracurriculares y la gestión de grupos numerosos. Como consecuencia de esta problemática, numerosos docentes acuden de manera recurrente al Departamento Médico, manifestando sintomatología como cefalea, náuseas, trastornos del sueño y fatiga.

En este contexto, se identifica la necesidad de analizar los riesgos psicosociales laborales en los docentes de la “Unidad Educativa Fiscomisional Domingo Comín”, con el propósito de generar información técnica que permita el diseño de estrategias preventivas orientadas a mejorar las condiciones laborales y proteger la salud mental del personal docente.

1.2 Delimitación del problema

El estudio se desarrolla geográficamente en la ciudad de Guayaquil, específicamente dentro de las instalaciones de la “Unidad Educativa Fiscomisional Domingo Comín”. El alcance espacial del estudio se centra en el entorno laboral donde el personal docente desarrolla sus actividades académicas y administrativas para los niveles de Escuela como la Básica Elemental, Básica Media y colegio: Básica Superior y Bachillerato. Al ser una institución de carácter fiscomisional con una infraestructura consolidada, el análisis se enfocará en el personal que desempeña sus funciones en puestos de trabajo fijos, capturando la dinámica propia de una comunidad educativa que gestiona una población masiva de aproximadamente 2000 estudiantes bajo una jornada estrictamente matutina.

Desde la perspectiva temporal, el estudio se desarrolla durante el periodo lectivo 2025-2026, lo que permite observar el fenómeno de los riesgos psicosociales en las distintas etapas del cronograma escolar, desde la planificación inicial hasta los periodos de evaluación, donde la carga mental suele intensificarse. En cuanto a la delimitación poblacional, la investigación se dirige de manera exclusiva al cuerpo docente activo, considerando a los profesionales que mantienen una relación laboral directa con la institución y que están expuestos a la alta demanda asistencial que implica la ratio estudiante-docente del establecimiento.

1.3 Formulación del problema

¿Cuál es el nivel de percepción de riesgos psicosociales en los docentes de la “Unidad Educativa Fiscomisional Domingo Comín” durante el periodo lectivo 2025-2026?

1.4 Preguntas de investigación

Pregunta General:

¿Cuál es el nivel de percepción de riesgos psicosociales en los docentes y qué estrategias organizacionales permiten mitigar estos efectos de manera efectiva?

Preguntas Específicas:

- ¿Cuáles son las principales características de los participantes según los datos sociodemográficos?
- ¿Cuál es el nivel de percepción de riesgo psicosocial en los docentes?
- ¿Qué propuesta de intervención preventiva permitirá la disminución del nivel de los riesgos psicosociales laborales en docentes?

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Analizar los riesgos psicosociales laborales en docentes de la “Unidad Educativa Fiscomisional Domingo Comín” con el fin de proponer estrategias efectivas para su prevención en el entorno educativo.

1.5.2 Objetivos específicos

- Identificar las principales características de los participantes según datos sociodemográficos.
- Evaluar el nivel de percepción de riesgos psicosociales en docentes.
- Analizar la Asociación entre los riesgos psicosociales y los datos sociodemográficos.

- Diseñar propuesta de intervención preventiva para disminuir el nivel de riesgos psicosociales laborales en docentes.

1.6 Hipótesis

Se plantean las siguientes hipótesis que buscan validar la percepción de riesgos psicosociales en los docentes de la “Unidad Educativa Fiscomisional Domingo Comín”:

Hipótesis General

Los docentes de la “Unidad Educativa Fiscomisional Domingo Comín” presentan un nivel medio de percepción de riesgos psicosociales.

Hipótesis Nula

Los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “Domingo Comín” no presentan riesgos psicosociales laborales.

Hipótesis Específica:

Los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “Domingo Comín” que tienen más de cinco años de trabajo presentan riesgos psicosociales de nivel medio.

La sobrecarga y el acelerado ritmo de trabajo son los principales riesgos psicosociales presentes en el contexto laboral.

1.7 Justificación

En la “Unidad Educativa Fiscomisional Domingo Comín” se atiende a una población aproximada de 2000 estudiantes en una única jornada matutina, situación que incrementa de manera significativa la carga laboral y organizacional del personal docente. Esta condición ocasiona una mayor exposición a factores de riesgos psicosociales, tales como la carga de trabajo excesiva, la presión laboral y las elevadas demandas emocionales propias del entorno escolar, con posibles repercusiones en la salud emocional y el bienestar laboral, esto se relaciona con las problemáticas evidenciadas a nivel nacional respecto al deterioro de la salud mental en el sector educativo, lo que pone de manifiesto la necesidad de abordar los riesgos psicosociales desde un enfoque preventivo, enmarcado en la seguridad y salud ocupacional. En este sentido, la presencia de síntomas asociados al estrés laboral en los docentes no debe interpretarse como una consecuencia inherente al ejercicio profesional, sino como la manifestación de riesgos psicosociales laborales que requieren ser identificados y evaluados de manera técnica y sistemática.

El presente estudio tiene como propósito aportar al análisis de los riesgos psicosociales laborales en los docentes de la “Unidad Educativa Fiscomisional Domingo Comín”, mediante la identificación de las condiciones de trabajo vinculadas a estos factores y la evaluación de su nivel de percepción a través de instrumentos validados. Este procedimiento permitirá generar información objetiva que respalde la toma de decisiones en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. Con base en los resultados obtenidos, se plantea una propuesta de intervención preventiva orientada a reducir los niveles de riesgos psicosociales, priorizando la mejora de las condiciones organizacionales, el fortalecimiento del apoyo institucional y la promoción de entornos laborales saludables. En consecuencia, el estudio proporcionará herramientas prácticas para la gestión preventiva, favoreciendo el bienestar integral del personal docente y el mejoramiento del clima laboral institucional.

CAPÍTULO II: Marco Teórico Referencial

2.1 Antecedentes Referenciales

Una de las profesiones en donde se ha evidenciado mayor exposición a riesgos en el entorno laboral a nivel físico, mental y social es la docencia. La Organización Mundial de la Salud (2020), indica que aproximadamente el 30% de docentes a nivel mundial presenta síntomas asociados al estrés causado por la elevada carga laboral, emocional y cognitiva. Esto coincide con datos obtenidos por Wischitzki et al. (2020), donde se evidenció que las múltiples demandas laborales y los riesgos psicosociales pueden generar tensión y afectar significativamente su salud de los docentes. Asimismo, se identificaron diversas herramientas de evaluación y programas de gestión preventiva orientados a reducir estos riesgos a través de la implementación de estrategias prácticas.

El estudio realizado por Sanchis-Giménez et al. (2024) en España y México, donde se analizó la relación entre los riesgos psicosociales en docentes, las demandas laborales, los recursos organizacionales y sus efectos en la salud ocupacional. Los resultados evidenciaron que, en ambos países, la sobrecarga de trabajo constituye el predictor más fuerte del síndrome de burnout y ciertos problemas de salud; 16% en profesores españoles y superior al 17% en los mexicanos, reflejando una problemática relevante en el ámbito educativo y confirmando que la inestabilidad entre las demandas laborales, el apoyo y los recursos disponibles incrementa el estrés laboral y afecta el bienestar profesional. En concordancia con lo descrito, el estudio realizado por Barros et al. (2025); analiza los factores predictores del síndrome de burnout en docentes evidenciando que las alteraciones emocionales, intensidad laboral y condiciones psicosociales complejas generan estrés y desgaste profesional, influyendo directamente en la salud mental docente.

De acuerdo al estudio desarrollado por Bing Chen et al. (2024), en China, la falta de apoyo técnico y la limitación en las TIC generan estrés laboral significativo. Asimismo, se determinó que la ansiedad tiene un efecto indirecto a través del agotamiento en las emociones causando deterioro en la salud mental. Por lo que los factores organizacionales y tecnológicos pueden actuar como riesgos psicosociales emergentes dentro del entorno educativo.

En Latinoamérica, el estudio realizado por Aguilar et al. (2025) reportan que los docentes presentan entre el 60 % y el 75 % de niveles altos de estrés laboral, indica también que, en países como Perú, Ecuador, Colombia y Brasil, es común el estrés en docentes por los planes educativos acelerados y la limitación de los recursos académicos. Datos similares reporta el estudio realizado por Bogdanovich et al. (2024), quienes analizaron el vínculo de factores psicosociales y el síndrome de burnout, aplicado a 132 docentes, de los cuales un 50% presentaron un nivel medio de riesgos psicosociales, el 51.52% un nivel alto. El burnout se determinó en un nivel medio representado por el 43,94%, sobresaliendo el cansancio emocional con el 49,24%.

Según el estudio desarrollado por Carlesi et al. (2025), donde analizaron los aspectos sociodemográficos, laborales y psicológicos de docentes, los resultados evidenciaron la coexistencia de síntomas de ansiedad, depresión y agotamiento emocional en un mismo individuo, confirmando que las altas exigencias profesionales y las condiciones organizacionales pueden actuar como factores desencadenantes de alteraciones en la salud mental docente afectando la productividad laboral.

En México, Aldrete et al. (2023), describen que el 80% del profesorado presentó desgaste profesional, mientras que el 43,7% evidenció agotamiento emocional. Asimismo, se identificaron altos niveles de exigencias laborales representado por el 41%, lo que confirma la presencia de condiciones de trabajo demandantes. Coincidiendo con Galván et al. (2023), según su estudio en el que participaron 55 docentes de nivel preescolar, se reportó que el 80% presentó alto riesgo en la dimensión de realización personal, frente a un 38% en agotamiento emocional y 20% en despersonalización. En conjunto, los hallazgos de estos estudios permiten determinar que los riesgos psicosociales tienen mayor tendencia en docentes de secundaria que en educación inicial.

A nivel nacional David (2025), evaluó la interacción entre el perfil emocional de los docentes y los riesgos psicosociales laborales, los resultados permitieron evidenciar que el 82.5 % indicó que el ritmo de trabajo presenta exigencias extremas, lo que incrementa la tendencia a la fatiga y al estrés laboral. En relación con el perfil emocional, la depresión leve se identificó en el 11.22%, mientras que el estrés se presentó en el 13.16% de los trabajadores. Estos hallazgos reflejan el efecto de los factores psicosociales en la salud mental – emocional de los trabajadores y la necesidad de implementar estrategias preventivas en el entorno laboral.

El estudio desarrollado por Loor (2024), en el que participaron 141 docentes, puso de manifiesto la importancia de identificar, cuantificar y gestionar los riesgos psicosociales mediante la implementación de acciones organizacionales oportunas. Los resultados evidencian que el personal docente se encuentra expuesto a diversos factores de riesgo, destacándose principalmente la sobrecarga laboral y la inestabilidad en el empleo. Asimismo, se determinó que el 49% de los participantes

presenta un nivel elevado de riesgo vinculado a la represión de emociones en el contexto laboral, lo cual incide de manera directa en su bienestar psicosocial. Por otro lado, el 31% de los docentes considera que sus posibilidades de promoción son limitadas, lo que podría derivar en sentimientos de estancamiento profesional y falta de motivación. En conjunto, estos hallazgos subrayan la necesidad de fortalecer estrategias institucionales orientadas a la promoción de un ambiente de trabajo saludable para el profesorado.

De acuerdo con Arias (2025), su investigación evidenció que la calidad educativa está condicionada por múltiples factores de riesgo psicosocial. Entre los más relevantes se identificaron las exigencias psicológicas, la sobrecarga laboral, la compensación, el desempeño del rol y los procesos de participación y supervisión, todos con porcentajes superiores al 75%. Adicionalmente, el 84% del profesorado manifestó experimentar niveles de estrés que oscilan entre moderados y altos, lo cual refleja una problemática significativa en relación con su bienestar profesional. En este sentido, los hallazgos destacan la importancia de diseñar e implementar estrategias institucionales enfocadas en la prevención de riesgos y en la promoción de entornos laborales saludables, con el propósito de fortalecer la salud mental de los docentes y optimizar la calidad del proceso educativo

El estudio desarrollado por Aguilar et al. (2020) analizó a 150 docentes de la Zona 3 del Ecuador, evidenciando que más del 65% presentaba niveles de estrés laboral entre moderados y altos, mientras que el 58% presentaba un elevado agotamiento emocional. Al usar el coeficiente de correlación de Pearson se obtuvo $r = 0.64$ ($p < 0.01$), confirmando la asociación lineal fuerte y significativa sobrecarga de trabajo y el estrés percibido. El autor indica que la sobrecarga laboral, la presión por

cumplir demandas académicas y la ambigüedad de roles influyen significativamente en el deterioro del bienestar psicológico de los docentes.

A partir de la revisión de los estudios internacionales, latinoamericanos y nacionales, se observa una convergencia significativa en torno a la sobrecarga laboral como principal factor de riesgo psicosocial en la docencia. No obstante, existen diferencias contextuales relevantes. Mientras que en Europa y Asia los estudios enfatizan la transformación digital, la presión por la innovación pedagógica y la adaptación tecnológica como factores emergentes (Chen et al., 2024; Sanchis-Giménez et al., 2024), en América Latina los factores estructurales como la precarización laboral, la inestabilidad contractual y la insuficiencia de recursos institucionales adquieren mayor peso explicativo (Aguilar et al., 2025). Esta diferencia sugiere que, aunque el fenómeno del estrés docente es global, su manifestación responde a dinámicas socioeconómicas y organizacionales particulares.

Asimismo, al comparar los resultados nacionales con los internacionales, se evidencia que en el contexto ecuatoriano los niveles de estrés y agotamiento tienden a ser más elevados en proporción, lo que podría estar relacionado con limitaciones en la implementación efectiva de políticas preventivas en Salud y seguridad ocupacional. Aunque el país cuenta con leyes vigentes y herramientas técnicas para la evaluación de riesgos psicosociales, los estudios revisados reflejan que la gestión organizacional aún presenta desafíos en términos de liderazgo, apoyo institucional y claridad de roles.

La revisión de los antecedentes nacionales permite identificar importantes lagunas de conocimiento. En primer lugar, se evidencia la escasez de estudios enfocados específicamente en instituciones educativas fiscomisionales, pese a

sus particularidades organizativas y administrativas. En segundo lugar, se observa una limitada sistematización y falta de evaluación para poder determinar la efectividad de las estrategias preventivas aplicadas, lo que dificulta la generación de modelos replicables y sostenibles en el tiempo.

2.2 Marco conceptual

El conocer los conceptos permiten sustentar y delimitar el objeto de estudio del trabajo investigativo, facilitando la comprensión teórica además de ser la base para la operacionalización de las variables de investigación.

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) se concibe como el conjunto de políticas, estrategias y acciones orientadas a la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales, así como a la promoción del bienestar integral —físico, mental y social— de los trabajadores. Este enfoque considera la influencia de los riesgos físicos, los factores organizacionales y los riesgos psicosociales sobre la salud laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2022). En este contexto, su finalidad es garantizar condiciones de trabajo seguras mediante la identificación, evaluación y control de los distintos riesgos presentes en el entorno laboral, promoviendo ambientes que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los trabajadores (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2023).

En el ámbito educativo, la SST es importante por la alta exigencia a nivel cognitivo y psicológico en los docentes; este grupo se encuentra mayormente expuesto a riesgos psicosociales por la gestión inadecuada, afectando la salud mental, la motivación y el desempeño de profesores (Gómez & Villegas, 2021; Aguilar Acosta & Mayorga Lascano, 2020). La SST debe orientarse no solo a la prevención de accidentes, sino también a la implementación de estrategias organizacionales que colaboren en el

bienestar integral y fortalezcan un clima laboral saludable dentro de las escuelas y colegios. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2024).

Riesgos psicosociales laborales.- Se entienden como aquellas condiciones directamente vinculadas con la organización del trabajo, el contenido de las actividades y la forma en que se ejecutan las tareas, las cuales pueden incidir en el bienestar psicológico, físico y social de los trabajadores. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022), estos riesgos surgen como resultado de una interacción desfavorable entre las demandas laborales y las capacidades, necesidades o expectativas del individuo. Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) los conceptualiza como factores asociados al entorno laboral que, cuando no son gestionados de manera adecuada, pueden generar estrés, agotamiento emocional y diversos trastornos mentales. Dentro de estos factores se encuentran la sobrecarga de trabajo, la falta de control sobre las tareas, el escaso apoyo social, la ambigüedad en los roles y la inseguridad en el empleo. En este sentido, Flores Suárez y Herrera Beltrán (2023) señalan que la exposición continua a dichas condiciones incrementa la probabilidad de desarrollar síndrome de burnout y otras alteraciones en la salud mental.

Síndrome de burnout.- Es el resultado de la exposición persistente al estrés laboral generando fatiga extrema emocional, despersonalización y realización personal baja. Es muy frecuente en docentes por la elevada carga emocional y laboral.

Rojas-Solís, Herrera y Mendoza (2021) explican que el burnout en profesores es un problema relevante en Iberoamérica por el impacto en la salud psicológica y en el desenvolvimiento del profesional. Barros, Fernandes y Baylina (2025) llega a la conclusión de la necesidad de desarrollar y fortalecer el apoyo institucional para prevenir este síndrome.

Estrés laboral docente.- Es el resultado de la saturación de las capacidades del individuo frente a las exigencias del trabajo generando reacción física y emocional como la fatiga, desmotivación y disminución del rendimiento. Aguilar Acosta y Mayorga Lascano (2020) sostienen que la sobrecarga laboral y las responsabilidades en la docencia se asocian directamente con mayores niveles de estrés en docentes ecuatorianos. El bienestar mental – psicológico es indispensable para garantizar un ambiente laboral saludable.

Datos sociodemográficos.- corresponden al conjunto de características personales y sociales como el grupo etario, raza, el estado civil, la formación académica, el género y la experiencia laboral, facilitando la clasificación e identificación de grupos con mayor vulnerabilidad a los riesgos psicosociales laborales; influyendo la manera en la que los docentes perciben y afrontan las demandas laborales. Según la UNESCO (2023), el estudio del perfil sociodemográfico del profesorado permite comprender mejor los determinantes de su salud mental y favorece la creación de políticas educativas orientadas a la prevención de estos riesgos.

2.3 Marco teórico

Modelo Demanda-Control-Apoyo Social:

El modelo teórico fue propuesto por Robert Karasek en 1977, donde señala que el estrés laboral tiene su origen tras la interacción entre las exigencias psicológicas de la profesión y el nivel de autonomía o control de los trabajadores, a este modelo luego se le incorporó el apoyo social como factor modulador del impacto del estrés. Al hablar de demandas laborales se incluyen la cantidad y lo complejo del trabajo, presión de tiempo, carga emocional y cognitiva, así como cuando se trata del Control laboral se considera la autonomía y capacidades del trabajador para decidir y

utilizar sus habilidades. (“Guía del delegado y delegada de prevención para la intervención sindical”, 2021).

Se establecen cuatro categorías ocupacionales a partir de la combinación entre las demandas psicológicas y el nivel de control sobre el trabajo: empleos activos (altas demandas y alto control), pasivos (bajas demandas y bajo control), de baja tensión (bajas demandas y alto control) y de alta tensión (altas demandas y bajo control). Entre estas tipologías, la condición de alta tensión — caracterizada por elevadas exigencias psicológicas y escaso control— se considera la más perjudicial para la salud de los trabajadores (Guía del delegado y delegada de prevención para la intervención sindical, 2021).

En 1988, Johnson y Hall incorporaron al modelo una nueva y tercera dimensión: el apoyo social, proveniente tanto de los superiores como de los compañeros de trabajo. Este elemento actúa como un factor modulador del impacto generado por las situaciones de alta tensión laboral; de modo que, cuando el nivel de apoyo social es bajo, se incrementa el riesgo asociado a dichas condiciones, intensificando sus efectos negativos sobre la salud del trabajador.

Modelo Esfuerzo-Recompensa

Johannes Siegrist en 1995 desarrollo el Modelo Esfuerzo-Recompensa en donde expresa que el estrés en el trabajo genera el desgaste en la salud del trabajador por el desequilibrio del esfuerzo de este mismo y las recompensas recibidas. Al mencionar el esfuerzo hacemos referencia a las demandas laborales no solo físicas sino también cognitivas y emocionales mientras que las recompensas incluyen tres dimensiones principales: recompensas económicas, reconocimiento y

estima social y la seguridad y estabilidad. (Guía del delegado y delegada de prevención para la intervención sindical, 2021).

Hay un desequilibrio organizacional cuando el esfuerzo del trabajador no es recompensado de manera proporcional desencadenando el estrés, ansiedad, agotamiento y trastornos depresivos. Un elemento adicional de este modelo es el sobrecompromiso y los altos niveles de autoexigencia laboral aumentando la vulnerabilidad y los efectos negativos del desequilibrio esfuerzo-recompensa.

En actualidad las normas en el campo de la educación han aumentado las exigencias sin mejorar las condiciones laborales, por tanto, el Modelo Esfuerzo-Recompensa da a conocer riesgos psicosociales laborales que afectan la salud mental y el desempeño profesional del docente a su vez nos orienta a implementar estrategias de intervención para reforzar y considerar el reconocimiento, la equidad y la justicia laboral.

Teoría del Síndrome de Burnout

Christina Maslach y Susan E. Jackson en el año de 1981 determinaron al síndrome de Burnout como: “una respuesta psicológica tras situaciones de estrés de manera crónica, principalmente en profesiones en donde es importante la interacción con otras personas”, se caracteriza por sus tres dimensiones:

- El agotamiento emocional, como consecuencia de las demandas laborales se genera una respuesta de sensación de estar fatigado tanto física y psicológicamente
- La despersonalización implica actitudes negativas, sarcásticas hacia los estudiantes.

- La baja realización personal, asociada a sentimientos de ineficacia e insatisfacción profesional.

Desde este punto de vista el burnout no surge espontáneamente o de manera abrupta, sino que es la respuesta del estrés laboral no gestionado adecuadamente. El estudio de Barros et al. (2025) evidenció la sobrecarga laboral, la presión organizacional y el escaso apoyo institucional predicen significativamente los niveles de agotamiento emocional en docentes, además indican que la inteligencia emocional puede actuar como factor protector pero que no elimina su impacto.

Desde una vista preventiva, la teoría del burnout resalta lo importante de la intervención a nivel del individuo como en la organización para fortalecer las habilidades, regular las emociones del docente y reducir los riesgos psicosociales. (Barros et al., 2025; Echeverry Saldarriaga & García Rodríguez, 2025).

Modelo de Recursos y Demandas Laborales (Job Demands-Resources, JD-R)

Bakker y Demerouti (2023), estudiaron al estrés ocupacional contemporáneo indicando que la interacción entre los recursos y las demandas laborales no es lineal, sino dinámica ya que los recursos actúan como amortiguadores, reduciendo el impacto negativo sobre la salud mental. Cuando las demandas del trabajo son superiores causan deterioro de la salud causando agotamiento e incluso el Síndrome de burnout.

En el entorno escolar, este modelo adquiere especial relevancia ya que los docentes están en constante actividades como son la planificación académica, evaluación continua, gestión de aula, atención a estudiantes con necesidades especiales y presión administrativa. Cuando no existe un adecuado apoyo institucional, autonomía

pedagógica, formación continua o reconocimiento profesional se activa el proceso de deterioro de la salud, aumentando el riesgo de agotamiento emocional y disminución del compromiso laboral.

Enfoque de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y Riesgos Psicosociales

Tradicionalmente, la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) se centró en la prevención de accidentes de carácter físico; sin embargo, en las últimas décadas su enfoque se ha ampliado para incluir la protección de la salud mental y el bienestar psicosocial de los trabajadores. En este contexto, la Organización Internacional del Trabajo (2022) define los riesgos psicosociales como aquellos factores laborales que, de no ser gestionados oportunamente, pueden generar afectaciones de tipo psicológico y social. Entre los principales se encuentran la sobrecarga de trabajo, el acoso laboral, la inestabilidad en el empleo, la limitada participación en la toma de decisiones y el desequilibrio entre la vida laboral y personal.

Asimismo, la OIT enfatiza la importancia de una gestión integral de estos riesgos, que contemple la identificación y evaluación de los factores psicosociales, la planificación de acciones preventivas y correctivas, la implementación de políticas organizacionales orientadas al bienestar y el seguimiento continuo mediante procesos de evaluación y mejora permanente.

En el contexto ecuatoriano, el Ministerio del Trabajo del Ecuador (2023), a través de “la Guía Técnica para la Identificación y Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, establece lineamientos específicos para la evaluación y gestión de estos factores en instituciones públicas y privadas” midiendo aspectos como

la carga de trabajo, liderazgo, relaciones interpersonales, acoso laboral y clima organizacional.

En conjunto, los modelos revisados coinciden en un punto central: “los riesgos psicosociales no son el resultado exclusivo de características individuales, sino de la interacción entre demandas laborales, recursos organizacionales, reconocimiento profesional y condiciones estructurales del trabajo”.

2.4 Marco normativo

La Constitución de la República del Ecuador (2008) reconoce al trabajo como un derecho fundamental que debe ejercerse en condiciones que aseguren la protección de la salud física y mental de las personas. Este principio constituye un sustento clave para la responsabilidad de las instituciones educativas en la protección de sus docentes frente a los riesgos psicosociales. En este marco, el artículo 326 establece que el trabajo debe desarrollarse en un entorno seguro y saludable, cuya garantía corresponde tanto al Estado como a los empleadores, como parte del derecho a la seguridad social y a la salud integral. En consecuencia, esta normativa impone a las autoridades educativas y a los empleadores la obligación de asegurar condiciones laborales adecuadas que prevengan la exposición a riesgos psicosociales.

El Código del Trabajo obliga a los empleadores a proporcionar áreas de trabajo saludables y seguras incluyendo la prevención de factores psicosociales que puedan llegar a afectar laboral de la estabilidad física, emocional y social de los trabajadores, la salud y seguridad en el trabajo va mucho más allá que solo proteger de riesgos físicos sino también cuidar a salud mental d ellos trabajadores.

Una de las normativas más relevantes y recientes en esta materia es el Decreto Ejecutivo N.º 255 – Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (2024), el cual conceptualiza los riesgos psicosociales como deficiencias asociadas al diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como a las condiciones del entorno social laboral, que pueden generar efectos adversos en la salud física y mental de los trabajadores. Dentro de estos factores se incluyen la sobrecarga laboral, la presión constante por el tiempo, la falta de claridad en las funciones, los conflictos interpersonales, el estrés prolongado y el acoso en el ámbito laboral.

El reglamento obliga a los empleadores a:

1. Identificar y evaluar los riesgos laborales con métodos cuantitativos y cualitativos reconocidos, incluyendo aquellos de tipo psicosocial.
2. Elaborar matrices de riesgo que incluyan aspectos relacionados con el contexto social y organización del trabajo (es decir, cómo se diseñan y asignan las tareas).
3. Implementar medidas de intervención y control para aquellos riesgos que se identifiquen como significativos o intolerables.
4. Garantizar la confidencialidad de los datos recopilados en los diagnósticos de riesgo.
5. Ejecutar intervenciones preventivas con seguimiento y evaluación permanente.

El Acuerdo Ministerial MDT-2024-196, integrado al Decreto 255 como Anexo 3, desarrolla de forma técnica la clasificación y medidas específicas de prevención según tipo de riesgo.

- En este Anexo, se define de forma clara qué son los aspectos psicosociales laborales, cómo deben identificarse, medirse y controlarse.
- Incluye la obligación de utilizar métodos válidos y confiables (cuestionarios, entrevistas, análisis estadísticos) para evaluar los factores psicosociales.
- También establece que, cuando se detecten niveles intolerables de riesgo psicosocial, se deben implementar intervenciones prioritarias que mitiguen los efectos que generen inestabilidad en la salud de los trabajadores.

Este instrumento técnico es fundamental porque transforma en operativo el marco legal: ya no solo hay obligación de prevenir, sino también de medir, evaluar y controlar los riesgos psicosociales con metodología científicamente aceptada.

2.3.5 Marco normativo y enfoque preventivo

El marco normativo internacional proporciona directrices específicas para el análisis y la gestión de los riesgos psicosociales, entre las que destacan las orientaciones emitidas por la OIT, la OMS y la norma ISO 45003, las cuales fomentan la incorporación de la salud psicológica dentro de los sistemas de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (International Organization for Standardization, 2021).

En el contexto ecuatoriano, el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Educación han elaborado lineamientos técnicos y protocolos destinados a la identificación, evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el ámbito educativo. Estas disposiciones establecen responsabilidades institucionales orientadas a

salvaguardar la salud laboral del personal docente (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2018, 2023; Ministerio de Educación del Ecuador, 2024).

2.3.6 Posicionamiento teórico del investigador

La presente investigación asume un posicionamiento teórico basado en un enfoque preventivo y organizacional de la seguridad y salud, reconociendo que los riesgos psicosociales en docentes deben abordarse desde la gestión institucional y no únicamente desde la responsabilidad individual. Se considera que la implementación de estrategias preventivas sistemáticas, participativas y contextualizadas resulta fundamental para la reducción del síndrome de burnout y del estrés laboral.

Desde esta perspectiva, la gestión institucional de la SST adquiere un rol central en la promoción del bienestar docente y la calidad educativa. El enfoque adoptado se justifica por la necesidad de fortalecer las capacidades organizacionales de las instituciones educativas fiscomisionales, contribuyendo al desarrollo de entornos laborales saludables y sostenibles.

CAPÍTULO III: Diseño Metodológico

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio se sustenta en un enfoque cuantitativo, debido a que se orienta a la medición objetiva de variables mediante la recolección sistemática de datos numéricos. Este tipo de enfoque permite analizar la información a través de procedimientos estadísticos, identificar regularidades y examinar posibles asociaciones entre variables previamente definidas. Según señalan Hernández-Sampieri y Mendoza (2020), el enfoque cuantitativo se caracteriza por la contrastación empírica de hipótesis y el uso de herramientas estadísticas para garantizar precisión en los resultados. Tiene un diseño no experimental, las variables relacionadas con los riesgos psicosociales no son manipuladas intencionalmente, sino observadas tal como se manifiestan en el contexto institucional. En este tipo de diseño, el investigador analiza los fenómenos en su ambiente natural, sin intervenir en las condiciones existentes (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2020).

La investigación posee un corte transversal, la información se recopila en momento temporal único. Este diseño permite describir y analizar la situación de los riesgos psicosociales laborales presentes en los docentes durante un período específico, sin efectuar seguimiento en el tiempo. Hernández-Sampieri et al. (2024) indican que los estudios transversales permiten examinar variables en un momento determinado y establecer posibles relaciones entre ellas.

El estudio es descriptivo, caracteriza las condiciones laborales y los factores de riesgo psicosocial presentes en el personal docente, detallando la forma en

que estos se manifiestan dentro de la institución. De acuerdo con Arias (2023), los estudios descriptivos tienen como propósito especificar las propiedades y características de un fenómeno dentro de una población definida. Es de alcance correlacional, ya que se pretende analizar la posible asociación entre las condiciones de trabajo y el nivel de riesgo psicosocial. Este tipo de alcance permite identificar la relación existente entre variables, sin establecer necesariamente causalidad (Hernández-Sampieri et al., 2024).

Para el procesamiento e interpretación de los datos se utilizó el método analítico-sintético. En una primera fase se examinan por separado los componentes del fenómeno investigado, lo que permite comprender sus elementos constitutivos; posteriormente, se integran los hallazgos para obtener una visión global del problema. De acuerdo con Bernal (2020), este método es adecuado para las investigaciones de carácter social, debido a la complejidad y diversidad de los factores que intervienen en este tipo de estudios.

3.2 Población y muestra

La población de estudio está integrada por el total de docentes que laboran en la “Unidad Educativa Fiscomisional Domingo Comín”, ubicada en la ciudad de Guayaquil. La institución cuenta con 100 docentes activos al momento de la ejecución de la investigación, excluyendo a trabajadores administrativos y de mantenimiento por no estar directamente relacionados con el objeto de estudio.

El personal docente se encuentra en un rango de edad aproximado entre 23 y 60 años, desempeñando funciones en los niveles de escuela: educación

básica elemental, básica media y colegio: básica superior y bachillerato, en jornada matutina.

La decisión metodológica permite obtener resultados más representativos al incluir a todos los miembros del universo investigado.

Criterios de inclusión:

Docentes con contrato o nombramiento vigente que consten en la nómina activa institucional. Personal que se encuentre ejerciendo funciones académicas al momento de la aplicación del instrumento.

Criterios de exclusión:

Docentes que se encuentren con permiso médico o ausencia formal durante el proceso de recolección de datos. Personal que desempeñe funciones temporales o de reemplazo. Profesionales que, de manera voluntaria, decidan no participar o no firmen el consentimiento informado.

Se garantizó el cumplimiento de principios éticos fundamentales, tales como la participación voluntaria, el respeto a la autonomía y la confidencialidad de la información.

3.3 Métodos y técnicas de recolección de datos

Como técnica principal de recolección de datos se empleó la encuesta, debido a que facilita la obtención de información directa de los participantes de manera estructurada, uniforme y apta para su análisis cuantitativo.

El instrumento utilizado fue el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial, desarrollado por el Ministerio del Trabajo del Ecuador (2018), el cual constituye una herramienta oficial orientada a la identificación de factores organizacionales que pueden incidir en la salud mental y el bienestar de los trabajadores.

Dicho cuestionario está integrado por 58 ítems formulados bajo una escala tipo Likert de cuatro opciones de respuesta, en la que se asignan valores numéricos que reflejan distintos niveles de percepción, tales como:

- Valor 1: Nunca o casi nunca (ausencia o muy baja presencia del factor de riesgo).
- Valor 2: Algunas veces (presencia ocasional del factor de riesgo).
- Valor 3: Frecuentemente (presencia moderada del factor de riesgo).
- Valor 4: Siempre o casi siempre (alta presencia del factor de riesgo).

Conforme a la guía técnica del Ministerio del Trabajo (2018), los ítems se agrupan en ocho dimensiones: Carga y ritmo de trabajo; Desarrollo de competencias; liderazgo; Margen de acción y control; Organización del trabajo; Recuperación; Soporte y apoyo y otros aspectos relevantes, evaluados por el cuestionario que corresponde a las demás de las dimensiones principales. El instrumento incorpora otros factores que permiten identificar situaciones específicas que pueden incidir en el bienestar de los trabajadores como: Acoso discriminatorio; Acoso laboral; Acoso sexual; Adicción al trabajo; Condiciones del trabajo; Doble presencia (laboral–familiar); Estabilidad laboral y emocional.; Salud autopercebida.

En relación con sus propiedades psicométricas, el instrumento cuenta con validez de contenido respaldada por procesos técnicos de elaboración y revisión especializada. Asimismo, investigaciones desarrolladas en el contexto ecuatoriano han reportado índices de consistencia interna superiores a 0.85 mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, lo que evidencia adecuados niveles de confiabilidad (Tixi Chacha, 2022; Anchundia Espinoza, 2021).

3.4 Proceso de levantamiento de información

El cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales se aplicó siguiendo una serie de procedimientos orientados a garantizar la validez de la información obtenida, cumpliendo principios éticos en la investigación. En primer lugar, se efectuó una comunicación formal con las autoridades de la institución educativa, informando los objetivos del estudio y solicitando la autorización correspondiente la recolección de datos con el personal docente. Posteriormente, seguimos con la fase de socialización dirigida a los docentes, en la cual se explicó el propósito y la importancia de la participación en la investigación. Durante esta etapa se aclaró que los datos obtenidos serían utilizados exclusivamente con fines investigativos.

Como parte del proceso ético de la investigación, se proporcionó a los participantes un consentimiento informado, mediante el cual se les explicó la naturaleza voluntaria de su participación. Los docentes tuvieron la libertad de decidir si deseaban o no formar parte del estudio, garantizando el respeto a su autonomía. Una vez aceptada la participación, se procedió a la entrega del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales, elaborado por el Ministerio del Trabajo del Ecuador. Antes de iniciar el

llenado del instrumento, se brindaron indicaciones generales sobre la forma correcta de responder cada ítem, con el fin de asegurar una adecuada comprensión de las preguntas. Durante la aplicación del instrumento se aseguró el anonimato evitando la recopilación de datos que permitieran su identificación personal. Esta medida permitió fomentar respuestas sinceras y reducir posibles sesgos en la información obtenida.

Finalmente, los cuestionarios completados fueron recopilados y revisados, con el objetivo de que las respuestas estuvieran correctamente registradas. Posteriormente, la información fue organizada y tabulada en una base de datos digital en Excel para su análisis estadístico.

3.5 Procesamiento y análisis estadístico

El tratamiento de la información siguió una secuencia organizada. En primer lugar, se efectuó la aplicación del cuestionario en modalidad presencial (o digital, según corresponda). Posteriormente, las respuestas fueron registradas en una matriz de datos utilizando Microsoft Excel, considerando los parámetros de calificación establecidos en la guía técnica del Ministerio del Trabajo (2020).

Para el análisis se recurrió a estadística descriptiva, calculando frecuencias, porcentajes, medias y desviaciones estándar, lo que permitió resumir la información y describir el comportamiento de cada dimensión evaluada. Hernández-Sampieri et al. (2024) señalan que este tipo de análisis facilita la organización y presentación sistemática de los datos cuantitativos.

Finalmente, los resultados fueron expuestos a través de tablas y recursos gráficos, como diagramas de barras y gráficos circulares, con el objetivo de favorecer su comprensión visual y respaldar la formulación de estrategias dirigidas a la prevención de riesgos psicosociales en el contexto educativo.

CAPÍTULO IV: Análisis e Interpretación de Resultados

4.1. Análisis e Interpretación de Resultados

La muestra estuvo conformada por 100 docentes donde se obtuvieron los datos sociodemográficos de acuerdo al género, edad y antigüedad laboral. A continuación, se analizarán los resultados de cada objetivo específico del estudio.

El objetivo específico 1 plantea identificar las principales características de los participantes según los datos sociodemográficos.

Tabla 1.

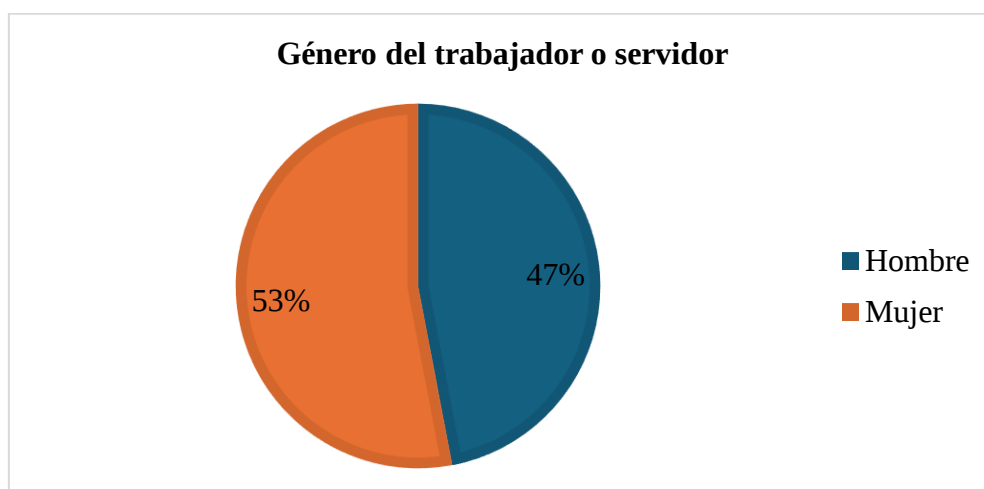
Género del servidor o trabajador

GÉNERO DEL TRABAJADOR O SERVIDOR	VALORES
Hombre	7%
Mujer	3%

Nota: Análisis del porcentaje según el género de los participantes.

Gráfico 1.

Género del servidor o trabajador



Nota: Análisis del porcentaje según el género de los participantes.

La distribución del género según los participantes evidencia que la mayoría de los docentes encuestados corresponde al género femenino representado por el 53%, mientras que el 47% son del género masculino. Estos resultados muestran una ligera predominancia de mujeres dentro del personal docente de la institución educativa.

En general, la diferencia entre ambos grupos es reducida, lo que indica que la muestra está distribuida de manera bastante equilibrada entre hombres y mujeres. Esta situación resulta positiva para el análisis de los factores de riesgo psicosocial, ya que facilita examinar la percepción de estos riesgos desde distintas perspectivas de género.

Tabla 2.

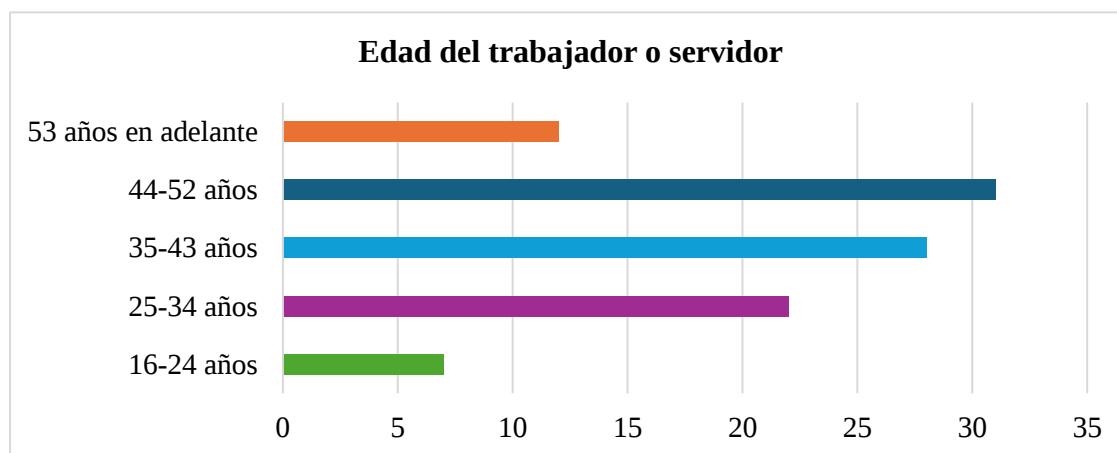
Edad del trabajador o servidor

EDAD DEL TRABAJADOR O SERVIDOR	VALORES	PORCENTAJE
16-24 años	7	7%
25-34 años	22	22%
35-43 años	28	28%
44-52 años	31	31%
53 años en adelante	12	12%

Nota: Análisis del porcentaje según la edad de los trabajadores.

Gráfico 2.

Edad del trabajador o servidor



Nota: Análisis del porcentaje según la edad de los trabajadores.

La distribución según el grupo de edad de los participantes muestra que la mayor proporción de docentes se encuentra en el rango de 44 a 52 años representado por el 31%, seguido por el rango de edad de 35 a 43 años, que representa el 28%, lo que evidencia que una parte importante del personal docente se encuentra en etapas de madurez profesional y experiencia laboral consolidada.

Por otra parte, el grupo de 25 a 34 años corresponde al 22% de los participantes. En menor proporción se encuentran los docentes de 53 años en adelante, que representan el 12%, y el grupo de 16 a 24 años, con 7% del total lo que indica la presencia de docentes relativamente jóvenes dentro de la institución.

En general, los resultados muestran que la población docente se agrupa principalmente en rangos de edad intermedios. Esto podría influir en la percepción de los factores de riesgos psicosociales, ya que tanto la experiencia laboral como las responsabilidades profesionales tienden a aumentar con los años de servicio.

Tabla 3.

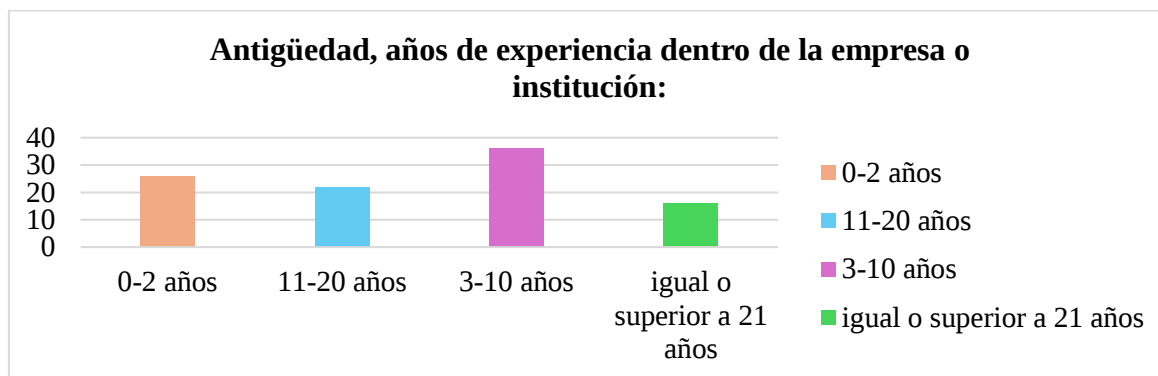
Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución.

ANTIGÜEDAD, AÑOS DE EXPERIENCIA DENTRO DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN:	VALORES
0-2 años	6%
11-20 años	2%
3-10 años	6%
igual o superior a 21 años	6%

Nota: Análisis del porcentaje según los años de experiencia de los trabajadores en la institución educativa.

Gráfico3.

Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución.



Nota: Análisis del porcentaje según los años de experiencia de los trabajadores en la institución educativa.

La distribución según la antigüedad laboral de los docentes muestra que el 36 % de los participantes posee entre 3 a 10 años de experiencia dentro de la institución, siendo el grupo con mayor representación, el 26 % de los docentes presenta una antigüedad de 0 a 2 años, por otra parte, el 22 % de los participantes cuenta de 11 a 20 años de experiencia laboral. Finalmente, el 16 % de los encuestados reporta una antigüedad igual o superior a 21 años, lo que refleja la presencia de personal con amplia experiencia dentro del ámbito educativo.

El objetivo específico 2 plantea evaluar el nivel de percepción de riesgos psicosociales en los docentes.

Tabla 4.

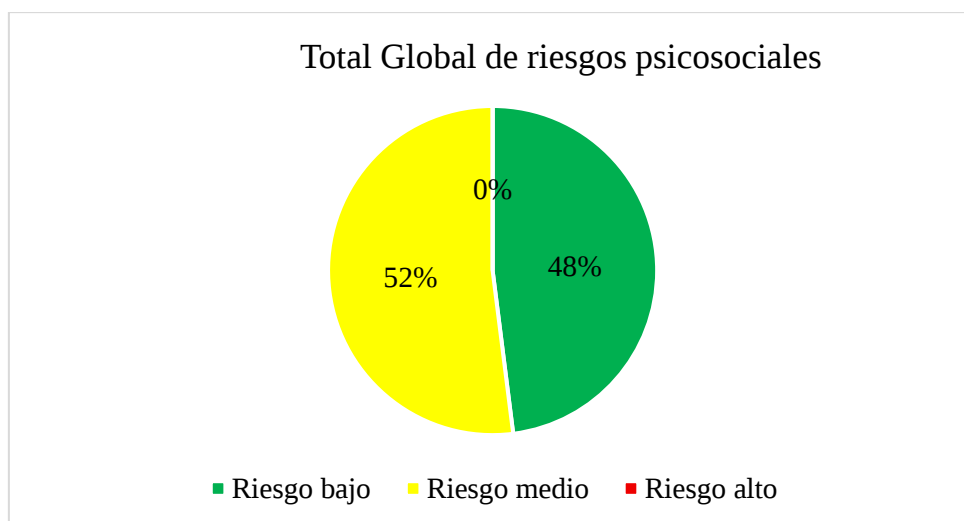
Total Global de riesgos psicosociales

TOTAL GLOBAL DE RIESGOS PSICOSOCIALES	VALORES
Riesgo bajo	48%
Riesgo medio	52%
Riesgo alto	0%

Nota: Análisis del porcentaje según el total global de los riesgos psicosociales.

Gráfico 4.

Total Global de riesgos psicosociales



Nota: Análisis del porcentaje según el total global de los riesgos psicosociales.

El análisis del nivel global de riesgos psicosociales evidencia que el 52 % de los docentes se ubica en un nivel de riesgo medio, mientras que el 48 % presenta un nivel de riesgo bajo. Estos resultados indican que, aunque una parte importante del personal percibe condiciones laborales relativamente favorables, existe

un ligero predominio de factores psicosociales que podrían generar niveles moderados de tensión o exigencia en el entorno laboral. Por ello, resulta adecuado que la institución contemple la implementación de estrategias preventivas dirigidas a mejorar el entorno laboral y fomentar condiciones que favorezcan el bienestar psicosocial del personal.

Aunque en algunas dimensiones del cuestionario se identificaron porcentajes reducidos de riesgo alto, el análisis del puntaje global del instrumento evidenció que la totalidad de los participantes se ubica en niveles de riesgo bajo y medio, sin registrarse casos de riesgo alto en la clasificación final del riesgo psicosocial.

Tabla 5.

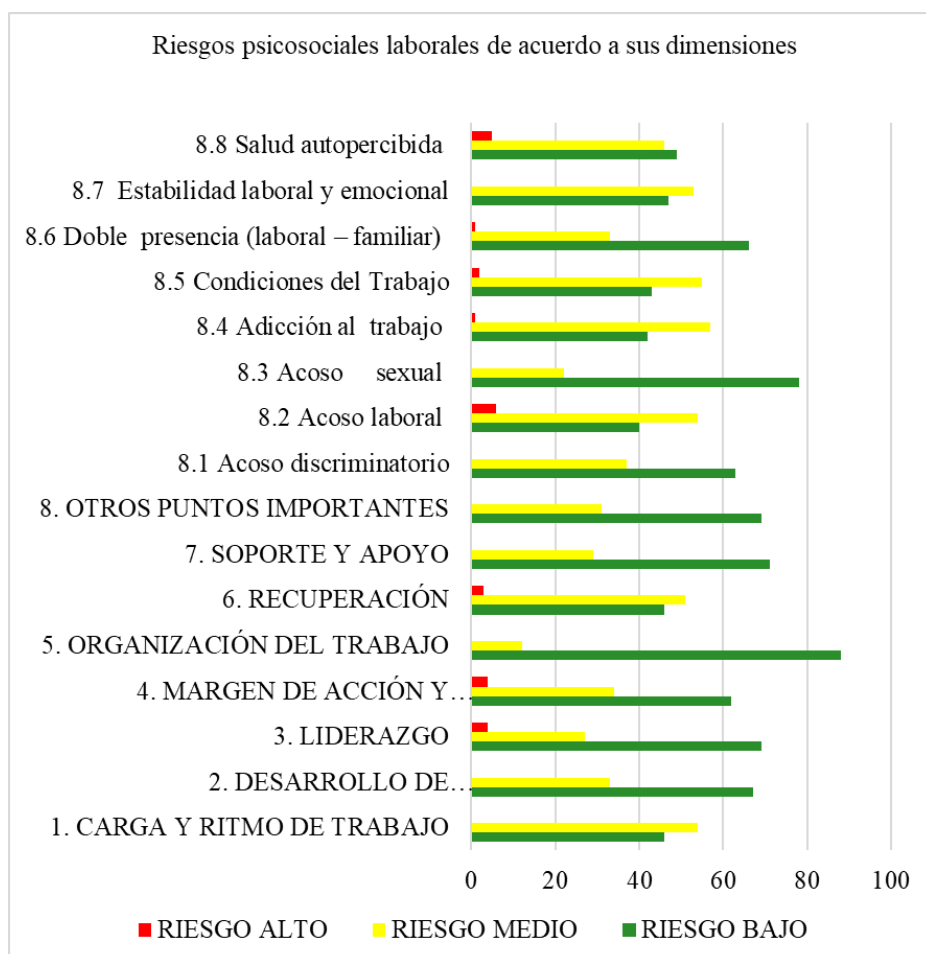
Riesgos psicosociales laborales de acuerdo con sus dimensiones

DIMENSIONES	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
1. Carga y ritmo de trabajo	46%	54%	0
2. Desarrollo de competencias	67%	33%	0
3. Liderazgo	69%	27%	4%
4. Margen de acción y control	62%	34%	4%
5. Organización del trabajo	88%	12%	0
6. Recuperación	46%	51%	3%
7. Soporte y apoyo	71%	29%	0
8. Otros puntos importantes	69%	31%	0
8.1 Acoso discriminatorio	63%	37%	0
8.2 Acoso laboral	40%	54%	6%
8.3 Acoso sexual	78%	22%	0
8.4 Adicción al trabajo	42%	57%	1%
8.5 Condiciones del Trabajo	43%	55%	2%
8.6 Doble presencia (laboral – familiar)	66%	33%	1%
8.7 Estabilidad laboral y emocional	47%	53%	0
8.8 Salud autopercibida	49%	46%	5%

Nota: Análisis del porcentaje de las dimensiones que forman parte de los riesgos psicosociales.

Gráfico 5.

Riesgos psicosociales laborales



Nota: Análisis del porcentaje de las dimensiones que forman parte de los riesgos psicosociales

Los resultados obtenidos permiten determinar el nivel de riesgo presente en las diferentes dimensiones evaluadas en el personal docente.

En la dimensión de carga y ritmo de trabajo, el 54% de los docentes se encuentra en un nivel de riesgo medio, mientras que el 46% presenta un riesgo bajo. Estos datos indican que una proporción significativa del personal percibe exigencias laborales moderadas, relacionadas tanto con la cantidad de tareas como con la intensidad de las actividades que realizan durante la jornada laboral.

Por otro lado, en la dimensión de recuperación, el 51% de los docentes se encuentra en un nivel de riesgo medio, el 46% en riesgo bajo y el 3% en riesgo alto. Esto sugiere que una parte del personal podría tener dificultades para disponer de tiempos adecuados de descanso o recuperación después de la jornada laboral. En relación con el acoso laboral, el 54% se ubica en riesgo medio, el 40% en riesgo bajo y el 6% en riesgo alto, lo que lo convierte en uno de los aspectos que demanda mayor atención dentro del entorno de trabajo.

En cuanto a la adicción al trabajo, el 57% presenta un nivel de riesgo medio, el 42% riesgo bajo y el 1% riesgo alto, lo que podría evidenciar una tendencia a dedicar una cantidad considerable de tiempo a las actividades laborales. Respecto a las condiciones de trabajo, el 55% de los docentes se sitúa en riesgo medio, el 43% en riesgo bajo y el 2% en riesgo alto, lo que indica percepciones moderadas sobre el entorno laboral y los recursos disponibles.

Finalmente, en la dimensión de estabilidad laboral y emocional, el 53% de los docentes presenta riesgo medio y el 47% riesgo bajo. Por su parte, en salud autopercebida, el 49% se ubica en riesgo bajo, el 46% en riesgo medio y el 5% en riesgo alto.

El objetivo específico 3 plantea analizar la asociación entre riesgos psicosociales y los datos sociodemográficos. Por lo que se analizará la asociación entre riesgos psicosociales que puntuaron niveles medios y altos con los años de experiencia y la edad.

Tabla 6.

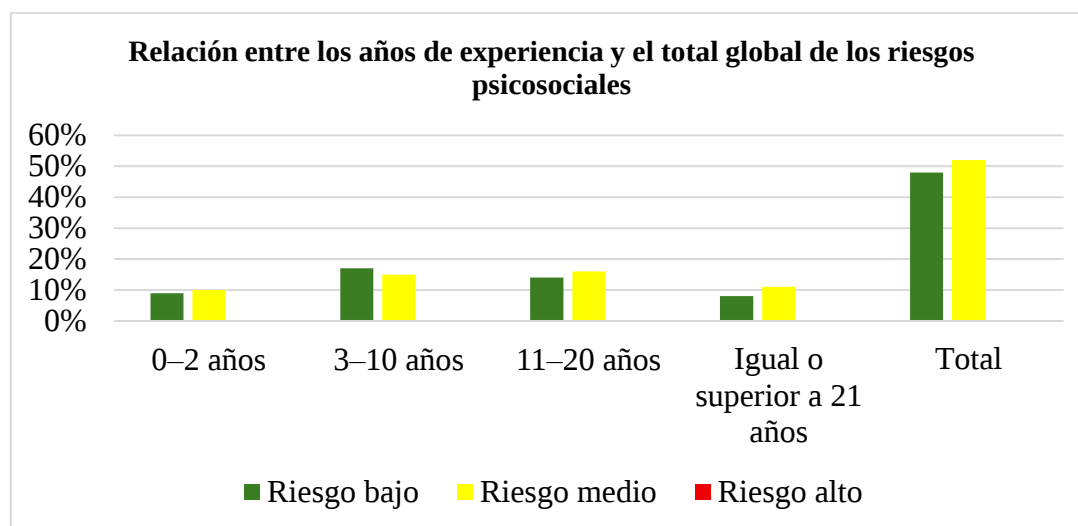
Relación entre riesgos psicosociales y los años de experiencia

ANTIGÜEDAD	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
0–2 años	9%	0%	1
3–10 años	17%	5%	1
11–20 años	14%	6%	1
Igual o superior a 21 años	8%	1%	1
Total	48%	2%	5

Nota: Análisis de la relación de los porcentajes de riesgos psicosociales que puntuaron niveles medios y altos con los años de experiencia.

Gráfico 6.

Relación entre los años de experiencia y el total global de los riesgos psicosociales



Nota: Análisis de la relación de los porcentajes de riesgos psicosociales que puntuaron niveles medios y altos con los años de experiencia

Al examinar los grupos según antigüedad, se observa que en los docentes con 0 a 2 años de experiencia, el riesgo se distribuye de manera relativamente equilibrada, con un 10% en riesgo medio y 9% en riesgo bajo, lo que indica una exposición inicial a factores psicosociales desde las primeras etapas laborales. En el grupo de 3 a 10 años, se mantiene una proporción similar, aunque con ligera predominancia del riesgo bajo (17%) frente al riesgo medio (15%), lo que sugiere una relativa adaptación a las condiciones laborales, aunque sin eliminar completamente los factores de riesgo.

Para los docentes con 11 a 20 años de antigüedad, el riesgo medio (16%) supera al riesgo bajo (14%), evidenciando una tendencia al incremento del riesgo psicosocial conforme aumentan los años de servicio, posiblemente debido a la acumulación de responsabilidades y exigencias laborales. Esta tendencia se acentúa en el grupo con igual o más de 21 años de experiencia, donde el riesgo medio (11%) es mayor que el riesgo bajo (8%), lo que refleja una mayor vulnerabilidad en docentes con trayectoria prolongada.

En términos generales, los resultados indican que, aunque el riesgo bajo sigue siendo representativo, existe una tendencia progresiva hacia el riesgo medio a medida que aumenta la antigüedad laboral, lo cual sugiere que la exposición prolongada a las condiciones de trabajo puede influir en la percepción de los riesgos psicosociales.

Tabla. 7

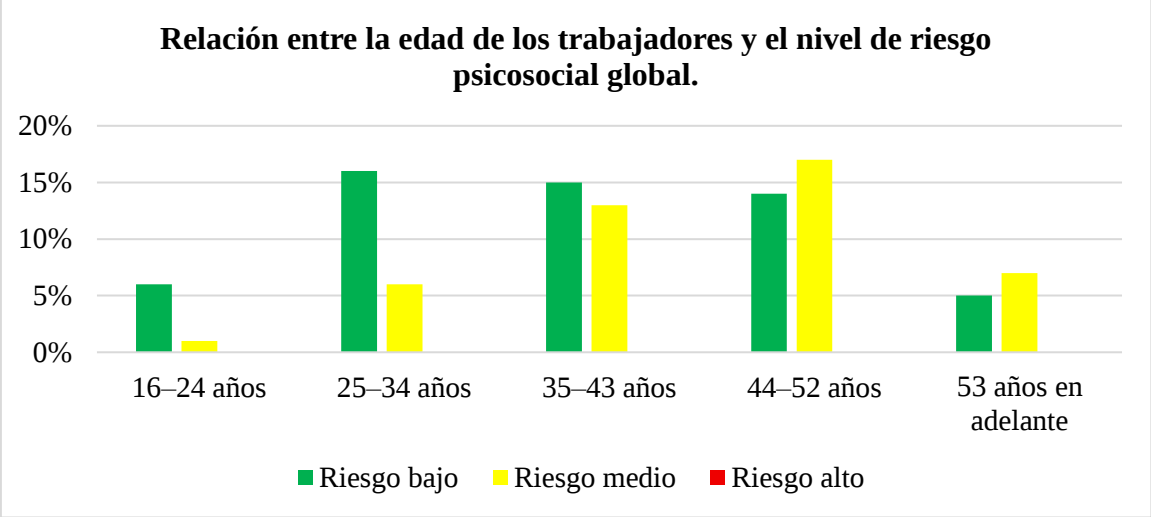
Relación entre riesgo psicosocial y la edad de los trabajadores

GRUPO DE EDAD	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
6–24 años	6%	1%	0%
5–34 años	16%	6%	0%
35–43 años	15%	13%	0%
44–52 años	14%	17%	0%
53 años en adelante	5%	7%	0%

Nota: Análisis de la relación de los porcentajes de riesgos psicosociales que puntuaron niveles medios y altos con la edad de los trabajadores.

Tabla 7.

Relación entre riesgo psicosocial y la edad de los trabajadores



Nota: Análisis de la relación de los porcentajes de riesgos psicosociales que puntuaron niveles medios y altos con la edad de los trabajadores.

Esta relación permite observar cómo cambia la percepción de los factores psicosociales según la edad de los trabajadores. En el grupo de 16 a 24 años, se observa que el 6 % de los participantes se ubica en riesgo bajo, mientras que el 1 % presenta riesgo medio, en el caso del intervalo de 25 a 34 años, el 16 % se encuentra en riesgo bajo y el 6 % en riesgo medio, por otra parte, en el grupo de 35 a 43 años, el 15 % presenta riesgo bajo, mientras que el 13 % se ubica en riesgo medio, evidenciando una distribución relativamente equilibrada entre ambos niveles de riesgo.

En cuanto a los docentes de 44 a 52 años, el 14 % se encuentra en riesgo bajo, mientras que el 17 % presenta riesgo medio, este resultado podría estar relacionado con mayores responsabilidades laborales y personales propias de esta etapa de la vida, y finalmente, en el grupo de 53 años en adelante, el 5 % presenta riesgo bajo y el 7 % riesgo medio, en términos generales, los resultados muestran que no se registran niveles de riesgo alto en ninguno de los grupos de edad, predominando los niveles de riesgo bajo y medio. Sin embargo, se observa una mayor presencia de riesgo medio en los grupos de edad intermedia y mayor, lo que podría estar asociado con el incremento de responsabilidades laborales, familiares y organizacionales.

Tabla 8.

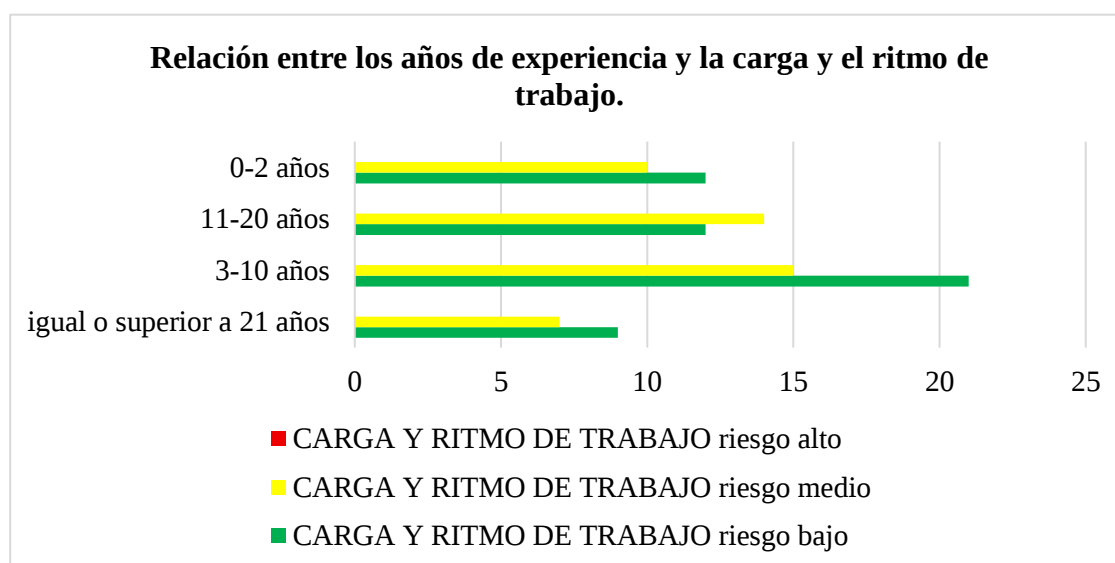
Relación entre la carga y el ritmo de trabajo y los años de experiencia.

CARGA Y RITMO DE TRABAJO			
AÑOS DE EXPERIENCIA	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Igual o superior a 21 años	9%	7%	0
3-10 años	21%	15%	0
11-20 años	12%	14%	0
0-2 años	12%	10%	0

Nota: Análisis de la relación entre los años de experiencia y la carga y el ritmo de trabajo.

Gráfico 8.

Relación entre los años de experiencia y la carga y el ritmo de trabajo.



Nota: Análisis de la relación entre los años de experiencia y la carga y el ritmo de trabajo.

Los resultados muestran la relación entre los años de experiencia de los docentes y el nivel de riesgo asociado a la dimensión carga y ritmo de trabajo. En general, se observa que la mayor proporción de docentes se ubica en niveles de riesgo bajo, especialmente en el grupo que posee entre 3 y 10 años de experiencia (21 %), en contraste, con lo que tienen de 11 a 20 años de experiencia quienes presentan un 14% en riesgo medio y un 12 % en nivel bajo. Esto podría indicar que, a medida que aumenta la permanencia en la institución y las responsabilidades laborales, los docentes pueden experimentar mayores demandas en relación con el ritmo y la carga de trabajo.

Por otra parte, los docentes con igual o más de 21 años de experiencia presentan un 9 % en riesgo bajo y 7 % en riesgo medio, en el caso de los docentes con 0 a 2 años de experiencia, los resultados muestran 12 % en riesgo bajo y 10 % en riesgo medio, lo cual podría relacionarse con el proceso de adaptación al entorno laboral, la

incorporación a nuevas dinámicas institucionales y el aprendizaje de las responsabilidades propias de la actividad docente.

Tabla 9.

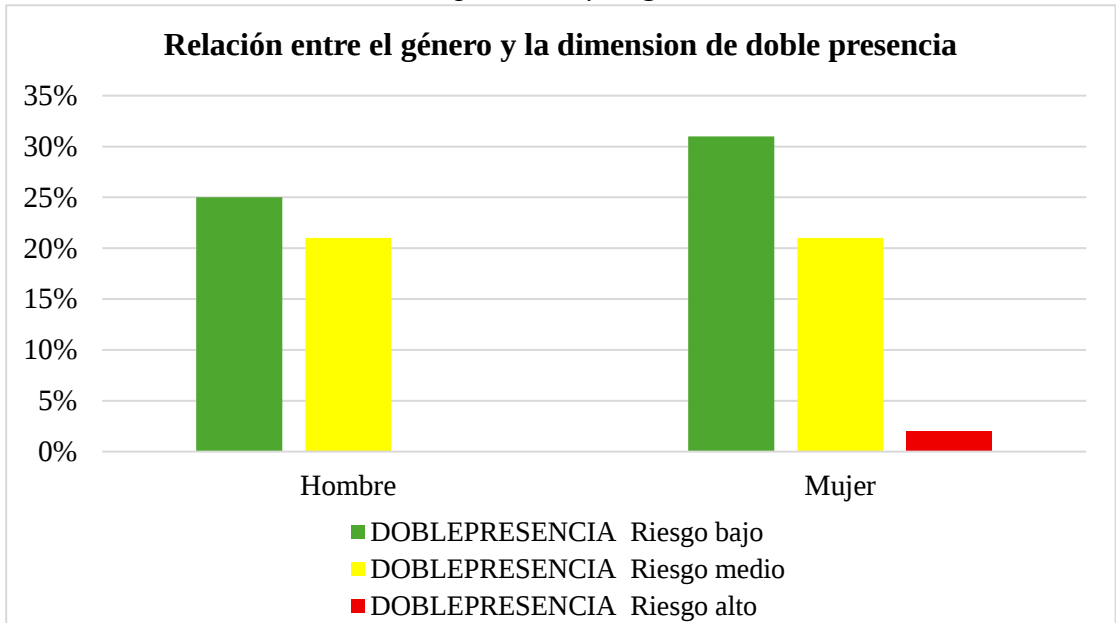
Relación entre dimensión de doble presencia y el género

DOBLE PRESENCIA			
GÉNERO	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Hombre	25%	21%	0%
Mujer	31%	21%	2%

Nota: Análisis de la relación entre el género y la dimensión de doble presencia.

Gráfico 9.

Relación entre dimensión de doble presencia y el género



Nota: Análisis de la relación entre el género y la dimensión de doble presencia.

El análisis de la relación entre el género de los docentes y la dimensión doble presencia (laboral–familiar) permite identificar cómo influyen las responsabilidades laborales y familiares en la percepción de los factores de riesgos psicosociales.

En el caso de los hombres, se observa que el 25 % se ubica en riesgo

bajo, mientras que el 21 % presenta riesgo medio, sin registrarse casos de riesgo alto. Por su parte, en el grupo de mujeres, el 31 % se encuentra en riesgo bajo, el 21 % en riesgo medio y el 2 % en riesgo alto. Esto evidencia que, aunque la mayor parte de las docentes también percibe niveles bajos de riesgo en esta dimensión, existe una pequeña proporción que experimenta mayores dificultades para equilibrar las demandas del trabajo con las responsabilidades familiares.

Comprobación de hipótesis

Finalmente, los resultados permiten aceptar la hipótesis general, ya que el nivel predominante identificado es el riesgo medio (52 %). Por otro lado, la hipótesis nula se rechaza, debido a que se evidencia la presencia de riesgos psicosociales en todos los grupos analizados. Respecto a la hipótesis específica, los datos muestran que los docentes con mayor tiempo de servicio presentan proporciones relevantes de riesgo medio, particularmente en los grupos de 3 a 10 años (15 %) y 11 a 20 años (14 %), lo que confirma parcialmente la hipótesis planteada. Asimismo, se confirma que la sobrecarga y el ritmo de trabajo constituyen los principales factores de riesgo, al ser la dimensión con mayor presencia de niveles medios en todos los grupos

Propuesta de intervención preventiva

1. Denominación del programa

Programa integral de prevención y gestión de riesgos psicosociales en docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “Domingo Comín”

2. Justificación

Los resultados de la investigación evidencian que el 52 % de los docentes presenta un nivel de riesgo psicosocial medio, asociado principalmente a factores como la carga y ritmo de trabajo, la recuperación, las condiciones laborales y la doble presencia.

Aunque no se identificaron niveles altos de riesgo, la presencia significativa de riesgo medio constituye un factor de alerta, ya que puede evolucionar hacia problemáticas como estrés laboral o síndrome de burnout si no se implementan medidas preventivas oportunas.

En este contexto, la presente propuesta busca establecer acciones organizadas que permitan reducir los factores de riesgo identificados y fortalecer el bienestar emocional del personal docente.

3. Objetivo general

Implementar una propuesta de intervención preventiva que permita disminuir el nivel de riesgos psicosociales laborales en los docentes, promoviendo un entorno de trabajo saludable.

4. Objetivos específicos

- Reducir la carga y el ritmo de trabajo docente.
- Fortalecer las habilidades de afrontamiento del estrés.

- Promover el equilibrio entre la vida laboral y personal.
- Mejorar las condiciones organizacionales del trabajo.
- Implementar mecanismos de seguimiento y evaluación.

5. Enfoque técnico de la intervención

La propuesta se fundamenta en tres niveles de prevención:

- Prevención primaria: reducir factores de riesgo (carga laboral, organización)
- Prevención secundaria: detección temprana (estrés, fatiga)
- Prevención terciaria: atención y recuperación (apoyo psicológico)

6. Plan de intervención

Eje 1: Gestión de la carga y ritmo de trabajo

Problema identificado: Sobrecarga laboral (principal riesgo)

Actividades:

- Reorganización de tareas académicas
- Planificación mensual de actividades
- Distribución equitativa de carga laboral
- Eliminación de tareas administrativas innecesarias

Responsables: Directivos

Frecuencia: Permanente

Eje 2: Promoción del bienestar emocional

Problema: Estrés y fatiga mental

Actividades:

- Talleres de manejo del estrés
- Técnicas de relajación y respiración

- Mindfulness y pausas activas
- Inteligencia emocional

Responsables: Psicólogo / DECE

Frecuencia: Mensual

Eje 3: Recuperación y descanso laboral

Problema: Insuficiente recuperación

Actividades:

- Implementación de pausas activas
- Respeto a horarios laborales
- Espacios de descanso dentro de la institución
- Promoción de desconexión digital

Responsables: Autoridades

Frecuencia: Permanente

Eje 4: Conciliación vida laboral y familiar

Problema: Doble presencia

Actividades:

- Flexibilidad en horarios (cuando sea posible)
- Apoyo institucional a docentes con carga familiar
- Actividades de integración familiar
- Sensibilización sobre corresponsabilidad

Responsables: Dirección institucional

Frecuencia: Trimestral

Eje 5: Fortalecimiento organizacional

Problema: Condiciones de trabajo

Actividades:

- Mejora del clima organizacional
- Canales de comunicación efectivos
- Participación docente en decisiones
- Reconocimiento al desempeño

Responsables: Directivos

Frecuencia: Permanente

Eje 6: Seguimiento y evaluación

Objetivo: Medir impacto del programa

Actividades:

- Aplicación anual del cuestionario de riesgos psicosociales
- Evaluación semestral
- Informes de resultados
- Ajuste del programa

7. Matriz lógica ampliada

Objetivo específico	Actividades	Indicadores (SMART)	Medios de verificación	Responsable	Plazo
Reducir la carga y el ritmo de trabajo	- Diagnóstico de carga laboral - Reorganización de tareas - Planificación institucional	- ↓ 20% percepción de sobrecarga - 80% docentes satisfechos	Encuestas, informes	Directivos	6 meses
Fortalecer habilidades psicoemocionales	- Talleres de estrés - Inteligencia emocional - Mindfulness	- 80% participación - ↓ niveles de estrés	Listas de asistencia, encuestas	DECE / Psicólogo	6 meses
Mejorar recuperación laboral	- Pausas activas - Espacios descanso	- 70% cumplimiento pausas	Observación, encuestas	Autoridades	Permanente

	- Desconexión digital	- ↓ fatiga laboral			
Promover equilibrio vida-trabajo	- Flexibilidad laboral - Programas familiares - Sensibilización	- ↓ 15% doble presencia - ↑ satisfacción laboral	Encuestas	Directivos	6 meses
Fortalecer clima organizacional	- Comunicación interna - Reconocimiento docente - Participación	- ↑ 20% clima organizacional	Encuestas clima laboral	Autoridades	6 meses
Implementar sistema de monitoreo	- Evaluaciones periódicas - Informes técnicos - Ajustes del programa	- ↓ riesgo medio (52% → <40%)	Informes comparativos	Investigador	Anual

8. Indicadores de impacto

- Reducción del riesgo medio (52 % → <40 %)
- Disminución del estrés laboral
- Mejora del clima organizacional
- Incremento del bienestar docente

9. Viabilidad

La propuesta es:

Técnicamente viable: basada en resultados reales

Económicamente viable: bajo costo

Institucionalmente viable: aplicable en contexto educativo

10. Sostenibilidad

Se recomienda:

- Integrar el programa al plan institucional anual

- Capacitar personal interno
- Realizar evaluaciones periódicas

La presente propuesta de intervención preventiva constituye una estrategia integral orientada a la gestión de los riesgos psicosociales en el entorno educativo, articulando acciones organizacionales, grupales e individuales. Su implementación permitirá no solo reducir los niveles de riesgo identificados, sino también fortalecer el bienestar emocional del personal docente, contribuyendo a la mejora del clima laboral y de la calidad del proceso educativo.

CAPÍTULO V: Conclusiones, Discusión y Recomendaciones

5.1. Discusión

De acuerdo a los resultados se evidencia que el 52% de los docentes presenta un nivel medio de riesgo psicosocial y el 48% un nivel bajo, no existe un riesgo alto pero sí se identifican condiciones laborales que podrían evolucionar negativamente si no se intervienen, estos resultados coinciden con lo expuesto por Bogdanovich et al. (2024), quienes señalaron que aproximadamente el 50% de los maestros presenta niveles medios de riesgo psicosocial, un valor similar al de este estudio, de manera similar, Vergara (2024) reporta un 63 % de riesgo medio y un 23 % de riesgo alto en los docentes.

En relación a los datos sociodemográficos planteados en el objetivo específico 1 muestran que la población docente se concentra principalmente en edades entre 35 y 52 años (59% en conjunto), con predominio del género femenino (53%) y mayor representación en docentes con 3 a 10 años de experiencia (36%). Al examinar la relación entre la edad y el nivel de riesgo, se evidencia que el grupo de 44 a 52 años concentra el mayor porcentaje de riesgo medio (17%), seguido por el grupo de 35 a 43 años (13%). Esto sugiere que la exposición a factores psicosociales tiende a incrementarse en etapas intermedias de la vida laboral. Estos resultados son coherentes con Arias (2025), quien señala que las demandas laborales tienden a incrementarse con la experiencia y responsabilidades acumuladas reportando que el 84% en el intervalo de edad 33 a 50 años presenta niveles de estrés entre moderados y altos, asociados a demandas laborales que superan el 75%.

Respecto al segundo objetivo específico, enfocado en evaluar los riesgos psicosociales, los resultados muestran que las dimensiones más afectadas corresponden al ritmo y carga de trabajo, donde se evidencia predominio de riesgo medio en todos los grupos de experiencia: 3 a 10 años: 15 % riesgo medio, 11 a 20 años: 14 % riesgo medio, ≥ 21 años: 7 % riesgo medio y de 0 a 2 años: 10 % riesgo medio; este hallazgo coincide con Sanchis-Giménez et al. (2024), quienes identifican la sobrecarga laboral como el principal predictor del estrés docente 17 % de la varianza en el estrés docente, confirmando su papel como principal predictor del síndrome de burnout.

Asimismo, en la dimensión de doble presencia, se identifica que las mujeres presentan un 2 % de riesgo alto, mientras que en hombres no se registran casos. Además, tanto hombres como mujeres presentan un 21 % de riesgo medio, lo que evidencia una distribución similar en niveles moderados, pero con mayor vulnerabilidad femenina en niveles altos. Este resultado coincide con Flores y Herrera (2024), quienes destacan que la doble carga laboral y familiar afecta principalmente a las mujeres docentes reportando un valor de 60%.

Aguilar et al. (2025) reportan que entre el 60 % y el 75 % de los docentes presentan niveles altos de estrés laboral, lo cual contrasta con el 0 % de riesgo alto encontrado en este estudio. Esta diferencia podría explicarse por condiciones organizacionales más favorables o menores niveles de presión institucional en el contexto analizado. No obstante, los resultados también guardan relación con estudios como el de Crespo et al. (2023), quienes reportan un 84,61 % de cansancio emocional, asociado a la carga laboral. En el presente estudio, aunque no se alcanzan niveles altos, el predominio de riesgo medio (más del 50 %) sugiere una condición de alerta que

podría evolucionar hacia niveles más severos si no se implementan medidas preventivas.

En relación con el tercer objetivo específico, los resultados evidencian la necesidad de diseñar e implementar estrategias preventivas orientadas a la gestión de la carga laboral, fortalecimiento del equilibrio trabajo/vida personal y mejora de las condiciones organizacionales, ya que los niveles actuales, aunque moderados, representan un riesgo potencial de incremento, tal como lo evidencian los estudios comparados.

5.2. Conclusiones

1. En relación con el objetivo específico orientado a identificar las características sociodemográficas de los participantes, se determinó que la población docente presenta una distribución relativamente equilibrada entre hombres y mujeres, con una ligera predominancia del género femenino. Asimismo, se evidenció que la mayor parte de los docentes se concentra en rangos de edad intermedios, lo que refleja una planta docente con experiencia laboral consolidada. La antigüedad laboral también mostró que una proporción importante de los participantes posee varios años de permanencia dentro de la institución, lo que evidencia estabilidad laboral y compromiso con el ejercicio de la docencia.

2. En relación con el objetivo específico orientado a evaluar el nivel de representación de los riesgos psicosociales, los resultados muestran que la mayoría de los docentes se sitúa en niveles de riesgo bajo y medio, con

predominio del riesgo medio en la población analizada. Este resultado permite concluir que, aunque las condiciones laborales no presentan niveles críticos de riesgo, sí existen factores que podrían generar demandas laborales moderadas o situaciones de tensión en el entorno de trabajo.

3. El análisis de las dimensiones evaluadas permitió identificar que algunos factores psicosociales presentan una mayor presencia de riesgo medio, entre ellos el ritmo y la carga de trabajo, la recuperación, las características del trabajo y la adicción al trabajo. Estos resultados evidencian que el ejercicio de la docencia implica múltiples responsabilidades y exigencias que pueden influir en la percepción del bienestar laboral de los docentes.

4. Asimismo, se concluye que la carga y ritmo de trabajo constituye una de las dimensiones más relevantes dentro del análisis de los riesgos psicosociales, lo cual confirma la hipótesis específica que planteaba que la sobrecarga laboral representa un factor importante dentro del contexto educativo. La naturaleza del trabajo docente, caracterizada por la planificación, evaluación y gestión de actividades académicas, puede generar una percepción de exigencia constante.

5. Por otra parte, el análisis de la dimensión doble presencia laboral y familiar permitió evidenciar que algunos docentes experimentan dificultades para equilibrar las responsabilidades laborales con las obligaciones familiares. Este aspecto resulta especialmente relevante en el caso de las mujeres, quienes en muchos contextos asumen una mayor carga de responsabilidades en el ámbito doméstico.

En términos generales, se concluye que los docentes de la “Unidad Educativa

Fiscomisional Domingo Comín” presentan principalmente niveles de riesgo psicosocial bajo y medio, lo cual evidencia la existencia de condiciones laborales relativamente favorables, aunque con algunos factores que requieren atención preventiva. Finalmente, los resultados obtenidos justifican la necesidad de diseñar e implementar nuevas estrategias para prevenir de riesgos psicosociales, dirigidas a mejorar la organización del trabajo, fortalecer el apoyo institucional y promover condiciones laborales que favorezcan el bienestar psicológico del personal docente.

Recomendaciones.

1. Con base en las características sociodemográficas identificadas, se sugiere que la institución educativa desarrolle e implemente estrategias diferenciadas según el perfil de cada docente, considerando variables como edad, género y años de experiencia. Esto permitirá que las acciones preventivas se ajusten a las necesidades particulares de cada grupo, contribuyendo al bienestar laboral y al desempeño profesional.

2. Dado que predomina un nivel de riesgo psicosocial medio, se recomienda instaurar un programa institucional de prevención de riesgos psicosociales, enfocado en la detección temprana de factores de riesgo y en el seguimiento periódico del bienestar docente, con el objetivo de evitar que los niveles de riesgo se incrementen.

3. Para las dimensiones con mayor presencia de riesgo medio —carga y ritmo de trabajo, recuperación, condiciones laborales y adicción al trabajo— se aconseja implementar acciones organizacionales orientadas a mejorar la planificación de actividades, optimizar la distribución de tareas y garantizar períodos adecuados de descanso, contribuyendo así a reducir la presión laboral.

4. Ante la identificación de la carga y el ritmo de trabajo como factores críticos, se recomienda que la institución establezca políticas de gestión del trabajo docente, tales como una asignación más equilibrada de responsabilidades, la reducción de tareas administrativas innecesarias y la implementación de pausas activas, con el fin de disminuir la sobrecarga laboral.

5. En relación con la problemática de la doble presencia, se sugiere promover medidas de conciliación entre la vida laboral y familiar, como la flexibilización de horarios cuando sea posible, el fortalecimiento del apoyo institucional y la implementación de programas de bienestar dirigidos especialmente al personal femenino.

En general, se aconseja que la institución implemente un plan integral de intervención psicosocial que contemple capacitación en manejo del estrés, fortalecimiento de habilidades socioemocionales y acompañamiento psicológico, con el propósito de mejorar el clima organizacional y prevenir impactos negativos en la salud mental del personal docente.

Referencias bibliográficas

- Aguilar Acosta, A., & Mayorga Lascano, M. (2020). Relación entre estrés docente y síndrome de burnout en docentes de la Zona 3 de Ecuador. *Uniandes Episteme*, 7(3), 312–325.
- Aguilar, J., Pérez, M., Rodríguez, L., & Torres, F. (2025). Percepción psicosocial y bienestar laboral en el sector educativo latinoamericano. *Journal of Occupational Health (Latam)*, 12(1), 45–58.
- Alvites-Huamaní, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en tiempos de cambio educativo. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 11–24. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.329>
- Anchundia Espinoza, J. M. (2021). Evaluación de los riesgos psicosociales en el personal de la PUCESE. *Revista Científica Hallazgos* 21, 6(1), 22–35.
- Arias, D. (2022). Riesgos psicosociales en población de docentes ecuatorianos: El estrés como principal riesgo laboral [Tesis doctoral, Universidad de Valencia]. Dialnet.
- Barros, C., Fernandes, C., & Baylina, P. (2025). Psychosocial risk factors and burnout among teachers: ¿Can emotional intelligence make a difference? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 22(9), 1439. <https://doi.org/10.3390/ijerph22091439>
- Bernal Reina, K. D., Pérez, J. A., & Morales, L. F. (2021). Caracterización de los factores de riesgo psicosocial del personal docente de la Uniminuto. Corporación Universitaria Minuto de Dios.

- Borges, L., Costa, M., & Silva, R. (2020). Condições de trabalho e saúde mental de professores em tempos de pandemia. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 45, e33.
- Chica, R., & Negrete, P. (2022). Identificación de riesgos psicosociales en docentes del cantón Francisco de Orellana [Trabajo de grado]. Repositorio UIDE.
- Echeverry Saldarriaga, E., & García Rodríguez, D. E. (2025). Factores de riesgos psicosociales del personal docente y administrativo: Revisión sistemática de las principales tendencias en su abordaje. *Scienceevolution*, 4(1), 45–60.
- Flores Díaz, J. C., & Freire Toapanta, R. A. (2020). Evaluación de riesgos psicosociales en la Unidad Educativa Jorge Poveda [Trabajo de grado]. Repositorio UISEK.
- Flores Suárez, A. A., & Herrera Beltrán, I. (2023). Factores de riesgo psicosocial y burnout en profesionales de la educación: Un enfoque preventivo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 10233–10250. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7631
- García-Arroyo, J. A., & Segovia, A. O. (2020). The effect of organizational support on teacher burnout: A structural equation modeling. *Journal of School Psychology*, 79, 67–78.
- Gil-Monte, P. R. (2020). Riesgos psicosociales emergentes en la gestión de centros educativos europeos. UNIPSICO.
- Gómez, T., & Villegas, M. (2021). Riesgos psicosociales y la educación pública en la pandemia: Caso Ecuador. *Revista Centro Sur*, 5(1), 12–25.
- Gray, P., & Taie, S. (2015). Public school teacher attrition and mobility in the first five years. National Center for Education Statistics. <https://nces.ed.gov>

- Iancu, A. E., Rusu, A., Măroiu, C., Păcurar, R., & Maricuțoiu, L. P. (2018). The effectiveness of interventions aimed at reducing teacher burnout: A meta-analysis. *Educational Psychology Review*, 30, 373–396. <https://doi.org/10.1007/s10648-017-9420-8>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2021). Guía para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales. INSST.
- International Organization for Standardization. (2021). Occupational health and safety management—Psychological health and safety at work (ISO 45003:2021). <https://www.iso.org/standard/64283.html>
- Martínez, L. (2024). Factores de riesgo psicosocial y burnout en profesionales de la educación: Propuesta de vademécum docente. *Ciencia Latina Revista Científica*, 8(2), 445–460.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2024). Guías informativas de riesgos psicosociales: Protocolos y rutas de actuación en el sistema educativo.
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2023). Guía técnica para la identificación y prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.
- Ministerio del Trabajo. (2018). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Quito, Ecuador.
- Montgomery, C., & Rupp, A. A. (2005). A meta-analysis for exploring the diverse causes and effects of stress in teachers. *Canadian Journal of Education*, 28(3), 458–486.
- Mosquera Martínez, W. A., & Sandoval Venegas, M. F. (2023). Estrategias de mitigación de factores psicosociales de riesgo en docentes universitarios [Tesis de maestría]. Universidad Técnica de Cotopaxi.
- Moya de la Calle, M. (2021). Estrategias de afrontamiento ante el agotamiento

emocional en profesores de secundaria. *Revista de Psicología del Trabajo*, 37(2), 89–102.

- Muela González, N. A. (2021). Estrategias de prevención de riesgos psicosociales en docentes: Metodología participativa. *Revista Científica Hallazgos* 21, 6(2), 89–104.
- Murillo-Velásquez, L. C., Litardo-Velásquez, C. A., & Vega-Intriago, J. O. (2023). Estrategia metodológica para la prevención de riesgos psicosociales en docentes. *MQRInvestigar*, 7(3), 112–129.
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). La gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo.
- Organización Mundial de la Salud. (2020). Entornos laborales saludables: Marco y modelo de acción.
- Páez, V. (2025). Factores psicosociales que influyen en la salud mental del personal docente. *Redilat*, 4(1), 15–29.
- Quinde-Alvear, A. G. (2022). Dimensiones de los riesgos psicosociales en docentes universitarios. *Vinculatégica EFAN*, 8(1), 55–70.
- Ramos-Huenteo, A., Pérez-Salas, C., & Ortega-Ruiz, R. (2021). Desafíos y riesgos psicosociales de la profesión docente en contextos de crisis. *Revista de Educación (Chile)*, 45(1), 1–18.
- Rodríguez, J., Gómez, L., & Herrera, P. (2020). Presentismo y estrés laboral: Un análisis en instituciones educativas sudamericanas. *Revista Colombiana de Psicología*, 29(2), 55–70.
- Rojas-Solís, J. L., & colegas. (2021). Burnout docente en Iberoamérica: Una revisión sistemática de la última década. *Revista de Educación y Desarrollo*, 56, 45–58.

- Salvagioni, D. A. J., et al. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review. *PLoS ONE*, 12(10), e0185781. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>
- Sánchez, M., & Viteri, L. (2023). Análisis de los factores de riesgos psicosociales y su impacto en el clima organizacional. *Revista Código Científico*, 4(2), 112–130.
- Santana, R. (2024). Estrategias preventivas basadas en inteligencia emocional para docentes. *Ciencia Latina Revista Científica*, 8(1), 223–240.
- Santibáñez, P., et al. (2021). Factores protectores de la salud mental en docentes de sectores vulnerables. *Revista de Psicología de la Salud*, 9(2), 67–82.
- Sierra-Hernaiz, J. (2025). Riesgos psicosociales en educadores durante el conflicto en Ecuador. *Revista Aula de Encuentro*, 27(1), 88–105.
- UNESCO. (2023). Estado de la salud mental de los docentes en América Latina y el Caribe: Informe regional.
- Valencia-González, E., Revelo-Oña, R., & Lara-Calle, A. (2025). Análisis de los principales riesgos psicosociales del personal docente. *ResearchGate*.
- Vargas-Párraga, L. E., et al. (2021). Impacto de la doble presencia y carga mental en docentes ecuatorianos. *Revista Arbitrada de Ciencias de la Salud*, 5(9), 44–59.
- Wischlitzki, A., Amler, M., & Drexler, H. (2020). Psychosocial risk management in the teaching profession. *Safety and Health at Work*, 11(4), 455–466. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.09.003>
- Zapata, C., & Riera, W. (2024). Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores del sector público. *Gestio et Productio*, 6(1), 33–48

Anexos

Declaración de las variables (Operacionalización)

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Riesgos psicosociales	<i>Las características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés". (Organización Internacional del Trabajo, 2013)</i>	Se evalúa en una unidad educativa los riesgos psicosociales presentes en el contexto laboral que puede afectar el bienestar psicológico, físico y social de los docentes los cuales serán evaluados con el uso de escalas.	Carga y ritmo de trabajo	Requerimientos mentales y físicos. Carga Tiempo Velocidad para finalizar una tarea.	Escala tipo Likert con cuatro opciones de respuesta (Completamente de Acuerdo, Parcialmente de Acuerdo, Poco de acuerdo, en desacuerdo)
			Desarrollo de competencias	Oportunidad de adquirir destrezas. Habilidades. Conocimientos. Actitudes de las personas en su trabajo.	
			Liderazgo.	Crecimiento personal Capacidad para dirigir Coordinación. Retroalimentación. Motivación Modificación de conductas del equipo. Influenciar hacia el logro de objetivos. Visión. Diálogo. Reconocimiento de logros.	

Margen de acción y control	Métodos y ritmo de trabajo. Horarios. Entorno. Otros factores laborales
Organización del trabajo	Formas de comunicación. Tecnología. Modalidad de distribución. Designación del trabajo. Demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo.
Recuperación	Tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía. Tiempo destinado a la recreación y distracción. Tiempo de vida familiar. Actividades sociales extralaborales
Soporte y apoyo	Recursos que facilitan la solución de problemas laborales y extralaborales.
Acoso discriminatorio	Trato desigual. Exclusión o preferencia hacia una persona. Identidad de género y orientación sexual. Edad. Discapacidad. Estado de salud y enfermedad. Etnia. Idioma. Religión.

	Nacionalidad. Lugar de nacimiento. Ideología. Opinión política. Condición migratoria. Estado civil. Pasado judicial. Estereotipos estéticos. Periodo de gestación, lactancia o cualquier otra que tenga por efecto anular. Alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos. En los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.
Acoso laboral	Hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado
Acoso sexual	Insinuaciones sexuales no deseadas. Afección de la integridad física, psicológica y moral
Adicción al trabajo	Dificultad de desconectarse del trabajo. Adicción al trabajo.
Condiciones del Trabajo	condiciones de seguridad: - ergonómicas - higiénico - psicosocial

			Doble presencia (laboral – familiar)	Conflicto entre la vida personal, familia y el trabajo-	
			Estabilidad laboral y emocional	Precarización laboral Incertidumbre de futuro laboral Falta de motivación Descontento en el trabajo.	
			Salud auto percibida	Percepción respecto a la salud física y mental del trabajador.	
Datos demográficos	Son estadísticas generales que identifica a diversos grupos y subgrupos en una población, según la información obtenida como edad, género, etnia, educación, estado civil, entre otros	Se evalúa a los trabajadores según el área donde trabaja, su nivel de instrucción, edad, nivel de instrucción, para determinar el nivel de riesgo en cada uno de los grupos de estudio.	Edad	16-24 años 25-34 años 35-43 años 44-52 años Igual o superior a 53 años	Opciones determinadas
			Nivel más alto de instrucción	Ninguno Educación básica Educación media Bachillerato Técnico / Tecnológico Tercer nivel Cuarto nivel Otro	
			Sexo	Mujer Hombre	

Matriz de consistencia

Pregunta	Objetivo	Hipótesis	Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿De qué manera los riesgos psicosociales laborales influyen en los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “Domingo Comín” durante el periodo lectivo 2025-2026?	Objetivo general: Analizar los riesgos psicosociales laborales en docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Domingo Comín con el fin de proponer estrategias efectivas para su prevención en el entorno educativo.	Hipótesis general: Los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “Domingo Comín” presentan un nivel medio de percepción de riesgos psicosociales.	Riesgos psicosociales	Carga y ritmo de trabajo	Requerimientos mentales y físicos. Carga Tiempo Velocidad para finalizar una tarea.	Enfoque: Cuantitativo; Tipo: No experimental; Diseño: corte transversal, descriptivo – correlacional Población: Docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Domingo Comín Muestra: 74 Docentes. Instrumentos: V1: Encuesta sobre Riesgos psicosociales del Ministerio de trabajo
				Desarrollo de competencias	Oportunidad de adquirir destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas en su trabajo.	
				Desarrollo de competencias	Oportunidad de adquirir destrezas. Habilidades. Conocimientos. Actitudes de las personas en su trabajo.	
				Margen de acción y control	Toma de decisiones en relación según e papel que desempeña en el trabajo.	

					Identidad de género y orientación sexual. Edad. Discapacidad. Estado de salud y enfermedad. Etnia. Idioma. Religión. Nacionalidad. Lugar de nacimiento. Ideología. Opinión política. Condición migratoria. Estado civil. Pasado judicial. Estereotipos estéticos. Periodo de gestación, lactancia o cualquier otra que tenga por efecto anular. Alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos. En los procesos de	
--	--	--	--	--	--	--

					selección y durante la existencia de la relación laboral.
				Acoso laboral	Hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado
				Acoso sexual	Insinuaciones sexuales no deseadas. Afección de la integridad física, psicológica y moral
				Adicción al trabajo	Dificultad de desconectarse del trabajo. Adicción al trabajo.
				Condiciones del Trabajo	condiciones de seguridad: - ergonómicas - higiénico - psicosocial
Preguntas específicas:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Variable 2	Dimensiones	Indicadores
¿Cuáles son las principales características del participante según los datos	Identificar las principales características del participante según los datos	Los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “Domingo Comín” que	Datos sociodemográficos	Edad	16-24 años 25-34 años 35-43 años 44-52 años Igual o superior a

sociodemográficos?	sociodemográficos.	tienen más de cinco años de trabajo presentan riesgos psicosociales de nivel medio.			53 años
¿Cuál es el nivel de percepción de riesgo psicosocial en los docentes?	Evaluar el nivel de percepción de riesgos psicosociales en los docentes.	La sobrecarga y el acelerado ritmo de trabajo son los principales riesgos psicosociales presentes en el contexto laboral.		Nivel más alto de instrucción	Ninguno Educación básica Educación media Bachillerato Técnico / Tecnológico Tercer nivel Cuarto nivel Otro
¿Qué propuesta de intervención preventiva permitirá la disminución del nivel de riesgo psicosocial laboral en docentes?	- Diseñar una propuesta de intervención preventiva para disminuir el nivel de riesgos psicosociales laborales en docentes.			Sexo	Mujer Hombre

Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, Ministerio de trabajo

Instrucciones para completar el cuestionario:

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

Muchas gracias por su colaboración

DATOS GENERALES

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

		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	
CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral				
Suma de puntos de la dimensión					Puntos

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

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

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	
-----------------------------------	--

NR	Ítem				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

RECUPERACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				

31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

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

55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
59					

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

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

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS
Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos "bajo", "medio" y "alto" a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.
Interpretación de Resultados: Bajo: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga Medio: El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia. Alto: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.