

Análisis de los factores de riesgos psicosociales y su impacto en el clima organizacional de los docentes de la unidad educativa

Nicolás Infante Díaz

Analysis of psychosocial risk factors and their impact on the organizational climate of teachers at the Nicolás Infante Díaz educational unit.

Análise dos fatores de risco psicossocial e do seu impacto no clima organizacional dos professores da unidade educativa Nicolás Infante Díaz.

Egas Loor, Marianela Antonia
Universidad Técnica Estatal de Quevedo
megasl@uteq.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-6564-5243>



Manjarrez Fuentes, Nelly
Universidad Técnica Estatal de Quevedo
nmanjarrez@uteq.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-7615-3906>



Rodríguez Angulo, Dominga
Universidad Técnica Estatal de Quevedo
drodriguez@uteq.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-8022-2428>



Andrade Arias, Mariela
Universidad Técnica Estatal de Quevedo
mandrade@uteq.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0003-1709-5870>



DOI / URL: <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v5/nE4/517>

Como citar:

Egas Loor, M. A., Manjarrez Fuentes, N., Rodríguez Angulo, D., & Andrade Arias, M. (2024). Análisis de los factores de riesgos psicosociales y su impacto en el clima organizacional de los docentes de la unidad educativa Nicolás Infante Díaz. *Código Científico Revista De Investigación*, 5(E4), 677–694.

Recibido: 30/07/2024

Aceptado: 30/08/2024

Publicado: 30/09/2024

Resumen

Los factores psicosociales en el clima laboral son complejos y multifacéticos, abarcando las percepciones y experiencias de los trabajadores en diversos aspectos que requieren evaluación, medición e intervención organizacional. Este estudio tuvo como objetivo analizar los factores de riesgo psicosocial que afectan a los docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz y su impacto en el bienestar laboral. La investigación empleó un enfoque mixto, combinando métodos cuantitativos y cualitativos para obtener una comprensión integral del fenómeno. Se aplicó un cuestionario con escala Likert a 141 docentes y 3 directivos (Rector, Vicerrector e Inspector general). El instrumento utilizado fue el "Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial", que evalúa tres dimensiones: carga de trabajo y exigencias laborales; reconocimiento y valoración; y soporte social y relaciones laborales. Los resultados revelaron que el principal factor de riesgo psicosocial que afecta el bienestar de los docentes es el estrés laboral, impactando su salud, emociones y relaciones interpersonales. Factores como la carga horaria excesiva, las altas exigencias laborales, la inestabilidad y la inseguridad laboral contribuyen significativamente a este malestar. Estas condiciones reflejan en el deterioro de la salud física y psíquica de los docentes, afectando el desarrollo de sus actividades y, por ende, impactando negativamente en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de las instituciones educativas. Este estudio subraya la importancia de abordar los factores de riesgo psicosocial en el ámbito educativo para mejorar el bienestar laboral de los docentes y, consecuentemente, la calidad de la educación impartida.

Palabras clave: Personal Docente; Impacto Psicosocial; Estrés Laboral; Salud Laboral

Abstract

Psychosocial factors in the work environment are complex and multifaceted, encompassing the perceptions and experiences of workers in various aspects that require evaluation, measurement and organizational intervention. The objective of this study was to analyze the psychosocial risk factors affecting teachers at the Nicolás Infante Díaz Educational Unit and their impact on occupational well-being. The research employed a mixed approach, combining quantitative and qualitative methods to obtain a comprehensive understanding of the phenomenon. A Likert scale questionnaire was applied to 141 teachers and 3 managers (Rector, Vice Rector and Inspector General). The instrument used was the "Psychosocial Risk Factors Questionnaire", which evaluates three dimensions: workload and work demands; recognition and appraisal; and social support and labor relations. The results revealed that the main psychosocial risk factor affecting the well-being of teachers is work stress, impacting their health, emotions and interpersonal relationships. Factors such as excessive workload, high work demands, instability and job insecurity contribute significantly to this discomfort. These conditions reflect in the deterioration of the physical and psychological health of teachers, affecting the development of their activities and, therefore, negatively impacting the occupational health and safety management system of educational institutions. This study highlights the importance of addressing psychosocial risk factors in the educational setting to improve teachers' well-being at work and, consequently, the quality of the education provided.

Keywords: Teachers; Psychosocial Impact; Occupational Stress; Occupational Health; Workplace Stress.

Resumo

Os factores psicossociais no clima laboral são complexos e multifacetados, englobando as percepções e experiências dos trabalhadores em vários aspectos que requerem avaliação, medição e intervenção organizacional. Este estudo teve como objetivo analisar os factores de

risco psicossocial que afectan os profesores da Unidade Educativa Nicolás Infante Díaz e o seu impacto no bem-estar no traballo. A investigación utilizou una abordagem mista, combinando métodos cuantitativos e cualitativos para obter una comprensión abrangente do fenómeno. Foi aplicado un cuestionario de escala de Likert a 141 profesores e 3 gestores (Reitor, Vice-Reitor e Inspector Geral). O instrumento utilizado foi o “Cuestionario de Factores de Risco Psicossocial”, que evalúa tres dimensións: carga de traballo e exigencias do traballo; recoñecemento e avaliación; e apoio social e relacións de traballo. Os resultados revelaron que o principal factor de risco psicossocial que afecta o bem-estar dos profesores é o stress relacionado con o traballo, con impacto na súa saúde, emocións e relacións interpersonais. Factores como a carga de traballo excesiva, as elevadas exigencias do traballo, a inestabilidade e a inseguranza no emprego contribúen significativamente para este desconforto. Estas condicións reflecten-se na deterioración da saúde física e psicolóxica dos profesores, afectando o desenvolvemento das súas actividades e, por conseguinte, tendo un impacto negativo no sistema de xestión da seguranza e saúde no traballo das institucións de ensino. Este estudo resalta a importancia da abordagem dos factores de risco psicossociais no ambiente educacional, a fin de mellorar o bem-estar dos profesores no traballo e, consecuentemente, a calidade da educación ofrecida.

Palabras-chave: Profesores; Impacto Psicossocial; Stress Ocupacional; Saúde Ocupacional; Stress no Traballo.

Introducción

Según Lavarello y González (2015), Zenteno y Durán (2016), Graciano, Muñoz, y Torres, (2014), Bravo y Calderón, (2017) Zambrano, (2014) el clima el clima está relacionado con los factores ambientales, los cuales se consideran estructuras y procesos característicos que afectan directa e indirectamente el comportamiento humano, que a su vez es una respuesta a acciones administrativas y condiciones organizacionales que producen resultados positivos o negativos. El clima organizacional afecta los procesos organizacionales y psicológicos (Noboa Salazar et al., 2019).

Cada ser humano al formar parte de un proceso de trabajo trae consigo sus propias ideas, necesidades y aspiraciones, estos reaccionan con diversos factores propios del trabajo cotidiano como son: el liderazgo de su jefe, la relación con sus compañeros de trabajo, las opiniones de éstos o del resto del personal, entre otros. Las coincidencias o discrepancias que encuentre con relación a la realidad y lo deseado, y su actuar con relación a esto, van sin lugar a dudas a influir en el clima que impere en la organización (Manjarrez Fuentes et al., 2019).

En paralelo el clima en una organización puede ser un desencadenante favorable o un obstáculo para el buen desempeño esencialmente cuando influye el sentimiento del trabajador, se forma de su interrelación con su superior, sus colaboradores o sus compañeros de trabajo y se puede expresar en términos de autonomía, estructura,

recompensas, consideraciones, apoyos, entre otros; de ahí que el clima organizacional va a reflejar la interacción entre las características personales y las organizacionales (Manjarrez Fuentes et al., 2019).

Los riesgos psicosociales se refieren a elementos del diseño, la organización, y la gestión del trabajo, así como a sus contextos sociales y organizacionales, que pueden potencialmente causar daño psicológico, físico o social a las personas (Pozo Eugenio, 2018). A lo largo del tiempo, los factores psicosociales en el ámbito laboral han sido definidos y conceptualizados de diversas maneras. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) los describe como las interacciones entre el trabajador y su entorno laboral, que abarcan las condiciones organizacionales, la satisfacción en el trabajo, y la relación de estos elementos con las capacidades, necesidades y situación personal del individuo fuera del trabajo. Estos factores pueden tener un impacto significativo en la salud, el rendimiento y la satisfacción del trabajador (OIT, 2022). Asimismo, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) amplía esta definición, indicando que los factores de riesgo psicosocial son aquellas condiciones laborales estrechamente relacionadas con la organización del trabajo, el entorno social, el contenido de las tareas y su ejecución, que pueden afectar el bienestar físico, psicológico y social del trabajador (INSST, 2021).

Cuando estas condiciones organizacionales y psicosociales son favorables, facilitan el desempeño laboral, el desarrollo de competencias personales, y promueven altos niveles de satisfacción y productividad. En este escenario, los trabajadores pueden alcanzar mayor experiencia y competencia profesional, convirtiéndose en factores positivos para la salud laboral (Bakker y Demerouti, 2018). Sin embargo, cuando estas condiciones son disfuncionales, pueden provocar respuestas de inadaptación, tensión y estrés en los trabajadores. En tales casos, estos factores se transforman en riesgos psicosociales con una alta probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador (Rugulies et al., 2019). Desde esta perspectiva, los factores psicosociales de riesgo se definen como elementos organizacionales que pueden tener efectos perjudiciales sobre la salud del trabajador, actuando como desencadenantes de tensión y estrés laboral (Siegrist y Li, 2022).

Las circunstancias en el lugar de trabajo que pueden afectar el bienestar y la salud de los empleados, así como la productividad de la empresa, se conocen como riesgos psicosociales. Estos riesgos están relacionados con la organización, el contenido y el desempeño del trabajo (Flores Bayona, 2019). Según, Fichamba Pupiales, (2022) los riesgos

psicosociales son situaciones laborales que tienen el potencial de afectar negativamente el bienestar físico, mental y social de los empleados a corto o largo plazo.

En este sentido los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral han cobrado una creciente importancia en las últimas décadas, especialmente en profesiones de alto impacto social como la docencia. Los educadores, como pilares fundamentales del sistema educativo, están expuestos a una variedad de estresores que afectan significativamente su bienestar laboral y, por ende, la calidad de la educación que imparten (Alvites-Huamani C. G., 2019).

El entorno educativo actual presenta desafíos únicos para los docentes, incluyendo la creciente presión por resultados académicos, la adaptación a nuevas tecnologías, la gestión de aulas diversas y las expectativas cada vez mayores de la sociedad (García-Carmona et al., 2019). Estos factores, combinados con las demandas tradicionales de la profesión, crean un ambiente propicio para el desarrollo de riesgos psicosociales. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define los riesgos psicosociales como aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos (OIT, 2016). En el contexto educativo, estos pueden manifestarse como estrés crónico, burnout, ansiedad y depresión, entre otros (Martínez-Otero Pérez, 2003) citado por (Rodríguez et al., 2017) .

La profesión docente y el contexto en que se desempeña reúnen una serie de condiciones que la convierten en una profesión de riesgo psicosocial específicos en la profesión docente, según Beltrán Zúñiga (2021), los riesgos psicosociales surgen de diversos aspectos laborales, como la falta de control en el trabajo, largas horas de trabajo, ritmo laboral intenso, horarios variables e impredecibles, comunicación organizacional deficiente, así como un mal clima y cultura organizacional, responsabilidades laborales y relaciones interpersonales en el trabajo.

Es muy numerosa la literatura científica demuestra que las presiones y el estrés del entorno laboral afectan al estado de salud del personal docente y además pueden impactar negativamente en el propio proceso educativo Ratto Dattoli, García Pérez, Silva y González (2015) y Vergara-Mendoza, Carabajo-Romero y Leal-Maridueña (2017) indican que los factores psicosociales generan problemas de salud en los docentes, la sobrecarga laboral, la baja compensación económica en relación al grado de responsabilidad del cargo, problemas familiares, falta de recreación o un inadecuado clima institucional, entre otros.

Según los autores Carlotto y Goncalves Cámara (2017) y Lemos et al., (2019) los docentes a menudo enfrentan una carga de trabajo excesiva que va más allá de las horas de

clase; esto incluye la planificación de lecciones, calificación de trabajos, reuniones con padres y administrativas y desarrollo profesional continuo; la intensificación del trabajo docente puede llevar a la fatiga crónica y al agotamiento emocional; el estrés crónico en la docencia conduce al síndrome de burnout, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal factores como las altas expectativas, la presión por los resultados académicos y las evaluaciones constantes contribuyen a este fenómeno; los docentes a menudo se encuentran desempeñando múltiples roles (educador, mentor, administrador, etc.) que pueden entrar en conflicto o no estar claramente definidos, esta situación puede generar incertidumbre y estrés adicional.

Otro aspecto son las políticas educativas restrictivas, los currículos estandarizados y la supervisión excesiva pueden limitar la autonomía del docente en el aula, lo que se asocia con menor satisfacción laboral y bienestar; actualmente, el manejo de comportamientos disruptivos y la mantención de un ambiente de aprendizaje positivo se constituye fuentes significativas de estrés para los docentes especialmente en contextos de aulas sobrepobladas o con recursos limitados. La percepción de falta de apoyo por parte de colegas, directivos o el sistema educativo en general puede incrementar la sensación de aislamiento y estrés, las situaciones de violencia verbal o física, acoso por parte de estudiantes, padres o incluso colegas, pueden tener un impacto severo en el bienestar psicológico y por último la inseguridad laboral, la inestabilidad en el empleo o los contratos temporales generan ansiedad y estrés adicional entre los docentes (Vekeman et al., 2018).

Además, los cambios tecnológicos y adaptación, la rápida evolución tecnológica y la necesidad de adaptarse constantemente a nuevas herramientas y métodos de enseñanza pueden ser fuentes de estrés, especialmente para docentes con menos habilidades digitales (Perrotta, 2020). Las altas expectativas de la sociedad sobre el rol del docente y la crítica constante al sistema educativo pueden generar una presión adicional y afectar la autoestima profesional (García-Carmona et al., 2019).

El bienestar laboral, por su parte, es un concepto multidimensional que abarca aspectos como la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, y la salud física y mental del trabajador (Warr, 2018). En el caso de los docentes, el clima organizacional se ha asociado con una mayor eficacia en la enseñanza, mejor relación con los estudiantes y colegas y una menor intención de abandonar la profesión (Collie et al., 2015).

El presente estudio tiene como objetivo analizar en profundidad los factores de riesgo psicosocial específicos que afectan a los docentes de unidad educativa Nicolás Infante Díaz y

valorar su impacto en el clima organizacional. Estos factores son necesarios para desarrollar estrategias efectivas de prevención e intervención que mejoren las condiciones laborales de los educadores y por extensión, la calidad de la educación.

Metodología

El enfoque metodológico de la investigación fue mixto, combinando técnicas cuantitativas y cualitativas con un nivel tanto descriptivo como explicativo. Este enfoque permitió obtener una comprensión integral del fenómeno estudiado al integrar datos numéricos con las percepciones subjetivas de los participantes (Creswell y Creswell, 2022) . El alcance descriptivo se basó en los datos sobre las percepciones de los docentes; mientras, que el enfoque explicativo permitió determinar si existe una influencia significativa del clima laboral sobre la presencia e intensidad de los riesgos psicosociales. Además, se investigaron los mecanismos y procesos a través de los cuales se produce esta relación. Para el desarrollo de la investigación se consideró al 100% del personal docente de la “Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz”, compuesto por 141 docentes y 3 directivos: Rector, Vicerrector e Inspector general.

Se llevó a cabo un cuestionario denominado “Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial”, compuesto por tres dimensiones de riesgos psicosociales: carga de trabajo y exigencias laborales; reconocimiento y valoración; y soporte social y relaciones laborales. Además, se incluyeron cuatro dimensiones de desempeño laboral: competencias y habilidades profesionales, eficiencia y gestión de recursos, compromiso y actitud, e interacción emocional y relación con los superiores. Las respuestas se valoraron mediante una escala de Likert con cinco opciones: 1= nunca, 2= casi nunca, 3= a veces, 4= casi siempre, y 5= siempre.

Matriz de riesgos psicosocial

La evaluación de riesgos psicosociales se realiza mediante la consideración de diversos factores que afectan el bienestar emocional y mental de los empleados en el entorno laboral. Para determinar los niveles de riesgo, se emplea la matriz de riesgo del Ministerio de Trabajo, que clasifica los riesgos en categorías según su gravedad y probabilidad de ocurrencia:

Riesgo Bajo (Verde): Situaciones donde los factores psicosociales tienen una incidencia mínima en el bienestar de los empleados y no representan una preocupación significativa para la organización.

Riesgo Medio (Amarillo): Implica la presencia de factores psicosociales que podrían tener un impacto moderado en el bienestar de los empleados, requiriendo atención y medidas preventivas para evitar su agravamiento.

Riesgo Naranja (Naranja): Indica una situación intermedia entre el riesgo moderado y el riesgo alto, donde los factores psicosociales pueden representar una amenaza significativa para el bienestar emocional y mental de los empleados si no se abordan adecuadamente.

Riesgo Alto (Rojo): Representa una amenaza significativa para el bienestar emocional y mental de los empleados, requiriendo intervenciones inmediatas y acciones correctivas por parte de la organización.

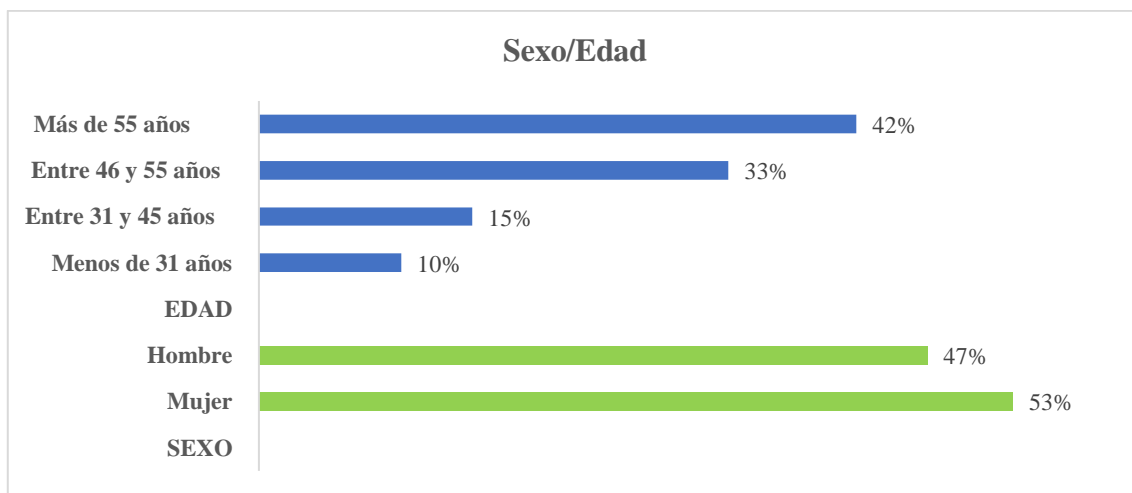
Resultados

Se examinaron y analizaron los resultados obtenidos de acuerdo a las preguntas de los cuestionarios de la encuesta y entrevista aplicada a las autoridades y docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz en el año 2023, el objetivo del estudio fue analizar la incidencia del clima organizacional y riesgo psicosocial en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa, para ello las dimensiones de cada una de las variables se realizó un pre testeó donde se procedió a identificar los factores de riesgos psicosocial mediante un criterio de confiabilidad del cuestionario, aplicando la encuesta a 141 docentes y a 3 autoridades rector, vicerrector e inspector general, considerada como la población.

Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz

Figura 1

Género y edad de los docentes



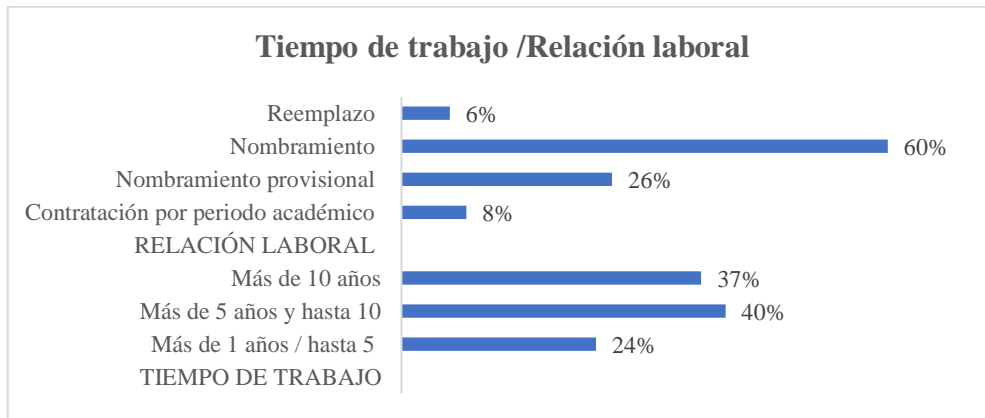
Nota. En la distribución de edad y sexo indica que la mayoría de los docentes tienen más de 46 años (75%) y son mujeres (53%).

Los resultados Figura 1, muestran que en la institución predomina el género femenino con el 53%, la mayoría se encuentran en un rango de edad de más de 55 años representado por

un 42% y el menor rango de edad se encuentran menores a 31 años con un 10%. Lo que se aprecia que en su mayoría de los docentes se encuentran próximos a jubilarse.

Figura 2

Relación Laboral / Tiempo de trabajo



Nota. En la distribución porcentual de diferentes aspectos del trabajo laboral, como el tipo de contrato, la antigüedad laboral y el tiempo de trabajo.

El 60% de los docentes tienen nombramiento y el 26% nombramiento provisional y un 8% son contratados anualmente, mientras que el 6% por diversas situaciones de índole personal se encuentran por remplazo, en cuanto al tiempo de trabajo se aprecia que existe un 58% con más de 10 años que es coincidente con los que tiene nombramiento y la diferencia es porque se encuentran remplazos, un 185 que tiene entre 5 a 10 años y el 24% de 1 año hasta 5 años que prestan sus servicios como profesores. Estos resultados evidencian que existe medianamente estabilidad factor fundamental para el desempeño laboral Figura 2.

Figura 3

Horario de trabajo / categoría

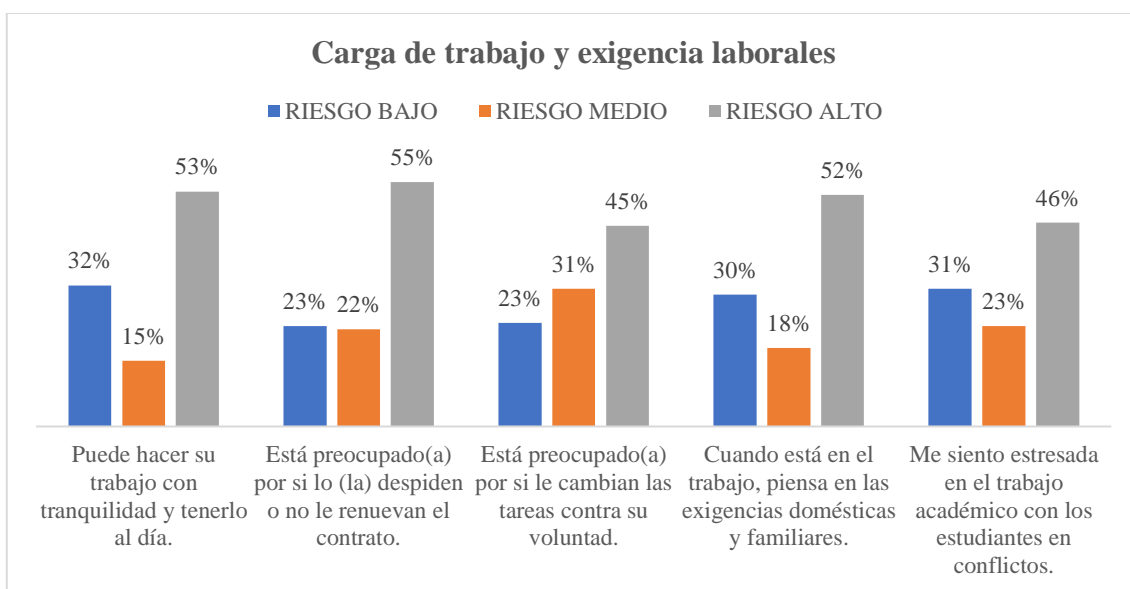


Nota. La distribución porcentual del horario de trabajo según la jornada y la frecuencia, así como la categoría o grupo profesional.

La institución educativa tiene dos jornadas la matutina y vespertina en la Figura 3, el 40% tiene jornada matutina y otro 40% jornada vespertina, y un 20% trabajan en las dos jornadas; respecto a los ascensos que han tenido los profesores desde que han ingresado a la institución el 31% una sola vez y otro porcentaje similar nunca, el 22% ha tenido dos y un porcentaje 16% más de tres veces, la mayoría de los docentes que se encuentran más tiempo son los que tenido ascendido de acuerdo a la normativa de categorización del Ministerio de Educación, que hace que mejore su remuneración. Además, los profesores que trabajan en dos jornadas esto se debe por la especialización que tienen.

Figura 4

Carga de trabajo y exigencias laborales



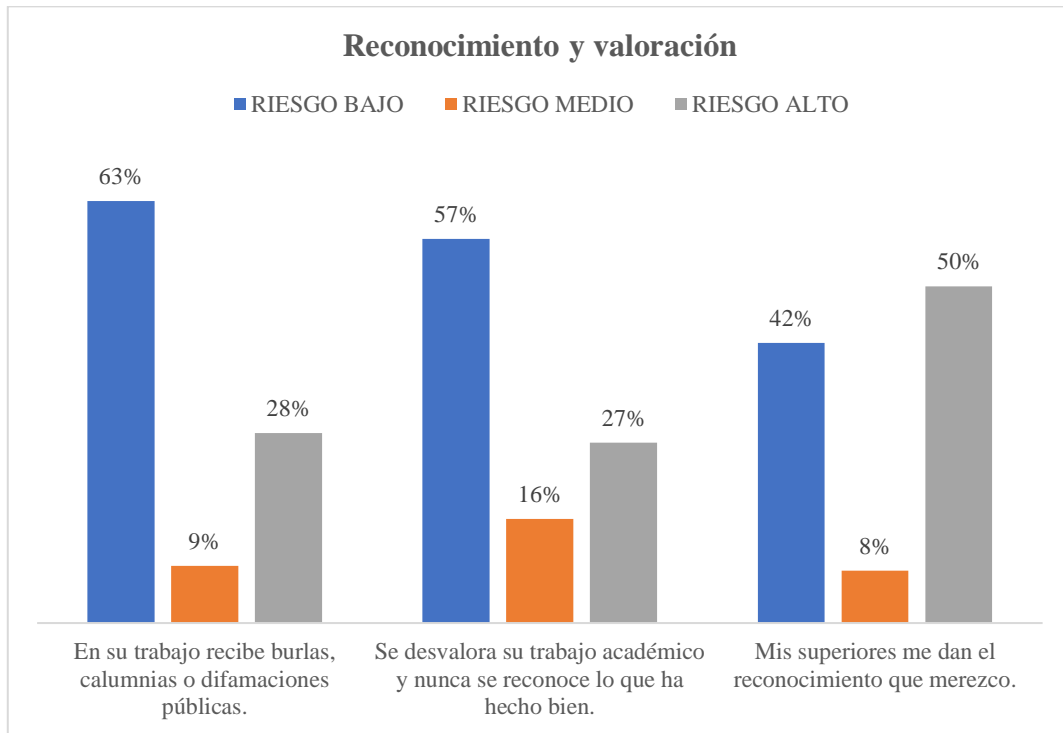
Nota. Se compara los porcentajes de trabajadores en riesgo bajo, medio y alto para los aspectos relacionados con la carga de trabajo y exigencia laboral.

Los encuestados indicaron Figura 4, que más de la mitad de los docentes (53%) perciben un alto riesgo en su capacidad para realizar su trabajo con tranquilidad; 55% están muy preocupados por la seguridad laboral, reflejando inestabilidad. El 45% teme cambios en sus tareas laborales, y 52% están preocupados por las exigencias domésticas durante el trabajo, lo que puede incrementar el estrés. Además, el 46% experimenta alto estrés en conflictos con estudiantes, indicando un impacto negativo en su bienestar emocional y manejo de situaciones difíciles.

Los resultados indican que los docentes de enfrentan importantes factores de riesgo psicosocial, especialmente en relación con la carga de trabajo, la seguridad laboral, la percepción de control sobre sus tareas laborales, la conciliación entre trabajo y vida personal, y el estrés relacionado con situaciones conflictivas con los estudiantes.

Figura 5

Reconocimiento y valoración



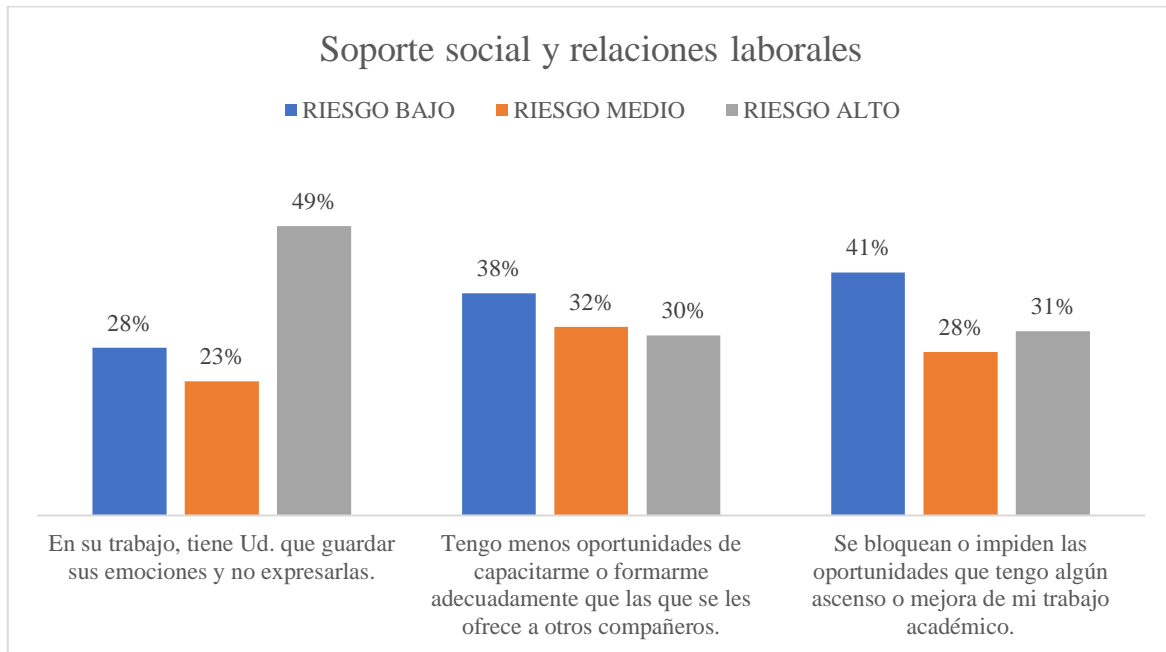
Nota. La figura muestra los porcentajes de trabajadores en riesgo bajo y riesgo medio-alto para dos aspectos relacionados con el reconocimiento en el trabajo.

La mayoría de los encuestados (63%) reporta bajo riesgo de sufrir burlas o difamaciones en el trabajo, aunque un 28% percibe un riesgo alto, lo que podría afectar su bienestar emocional. Un 57% siente que su trabajo académico es valorado, pero un 27% percibe lo contrario, afectando su motivación. Además, el 50% reporta que sus superiores no les dan el reconocimiento merecido, lo que impacta negativamente en la moral y compromiso de los empleados Figura 5.

Estos resultados sugieren que existe una preocupación significativa entre los empleados con respecto al reconocimiento laboral y la posibilidad de ser objeto de burlas, calumnias o difamaciones públicas en el lugar de trabajo. Estos factores pueden contribuir a un ambiente laboral negativo y afectar la salud mental y el bienestar de los empleados. Es importante que la organización tome medidas para abordar estas preocupaciones y promover un ambiente laboral saludable y respetuoso.

Figura 6

Soporte social y relaciones laborales



Nota. Se compara los porcentajes de trabajadores en riesgo bajo y riesgo medio-alto en dos aspectos del soporte social y las relaciones laborales.

Los resultados Figura 6, el 49% de los encuestados reporta un alto riesgo de suprimir emociones en el trabajo, lo que puede afectar su bienestar psicosocial. El 30% siente que no recibe las mismas oportunidades de capacitación que sus compañeros, generando sentimientos de injusticia y desmotivación. Además, el 31% percibe que sus oportunidades de ascenso están bloqueadas, lo que puede causar estancamiento profesional y desmotivación.

Las áreas de soporte social y relaciones laborales indican que hay preocupación en relación en el entorno de trabajo específico, particularmente en lo que respecta a la expresión emocional, las oportunidades de capacitación y desarrollo, así como las oportunidades de ascenso o mejora laboral.

Tabla 1

Factores de riesgos psicosociales

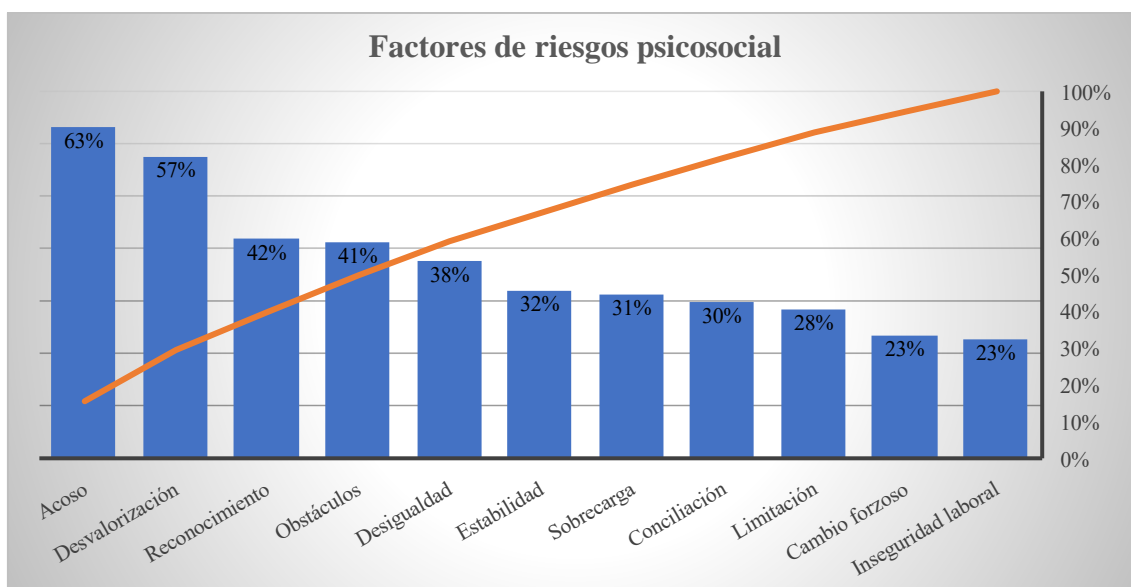
	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Carga de trabajo y exigencias laborales			
Estabilidad	32%	15%	53%
Inseguridad laboral	23%	22%	55%
Cambio forzoso	23%	31%	45%
Conciliación	30%	18%	52%

Sobrecarga	31%	23%	46%
Reconocimiento y valoración			
Acoso	63%	9%	28%
Desvalorización	57%	16%	27%
Reconocimiento	42%	8%	50%
Soporte social y relaciones laborales			
Limitación	28%	23%	49%
Desigualdad	38%	32%	30%
Obstáculos	41%	28%	31%

Nota. Factores de riesgo psicosocial evaluados y sus respectivos porcentajes.

Figura 7

Factores de riesgos psicosocial



Nota. Factores de riesgo psicosocial.

Los resultados Tabla 1, Figura 7, indica una visión detallada de diferentes aspectos del entorno laboral de los docentes de la institución educativa clasificados en tres niveles de riesgo: bajo, medio y alto. En el nivel de riesgo bajo, se observa que la estabilidad laboral y la conciliación entre la vida laboral y personal tienen porcentajes considerables, representando el 32% y 30% respectivamente. Esto sugiere que, en entornos laborales con menor riesgo, los empleados pueden disfrutar de una mayor estabilidad en sus puestos y tienen más facilidades para equilibrar su vida personal y profesional. Además, el reconocimiento y el soporte social son altos en este nivel, con un 42% y un 28% respectivamente, lo que indica que los trabajadores suelen sentirse valorados y respaldados en sus equipos de trabajo.

Por otro lado, en el nivel de riesgo alto, prevalecen factores estresantes y problemáticos, la inseguridad laboral, el cambio forzoso y la sobrecarga ocupacional representan porcentajes significativos, con un 53%, 45% y 46% respectivamente. Estos números reflejan un ambiente laboral caracterizado por la incertidumbre en el empleo, cambios frecuentes y una carga de trabajo abrumadora. Además, el acoso y la desvalorización son prominentes en este nivel, con un 63% y un 57% respectivamente, lo que sugiere la presencia de un clima laboral hostil y poco saludable.

En el nivel de riesgo medio, se observa una combinación de factores que están entre los extremos del bajo y alto riesgo, la desigualdad laboral es un aspecto relevante en este nivel, con un 38%, lo que indica la presencia de cierta disparidad en el trato entre los empleados. Asimismo, los obstáculos en el entorno laboral tienen un porcentaje significativo del 41%, lo que sugiere la presencia de dificultades que pueden obstaculizar el desempeño laboral.

Discusión

Mejía et al., (2019) indica que el país con mayor nivel de estrés fue Venezuela con un 63%, seguido por Ecuador con un 54%, Panamá con un 49%, Perú con un 29% y Colombia con un 26%. En lo concerniente al Ecuador en un estudio en relación con el estrés laboral en docentes del circuito 03 distrito 311 del año 2019, se aprecia que los docentes presentan niveles de estrés considerable, con un clima laboral poco favorable que impiden el desarrollo de sus actividades de manera satisfactoria afectándose además por la estructura piramidal de las instituciones generando síntomas de ansiedad, apatía y resistencia al cambio (Minda et al., 2019).

Por su parte Noroña, Vega y Bolaños, (2020) ratifica en su investigación un elevado nivel de estrés en docentes de una institución educativa en Ecuador con un 51.64% de afectación. La OIT por su parte indica que el estrés contribuye a incrementar los niveles de depresión e incluso el suicidio, resalta que es la causa de mayor nivel de ausentismo llegando de un 50% al 60% (OIT, 2010, pp. 11-12), el estrés en el trabajo es una preocupación que tiende a afectar la salud física y psicológica, la importancia de realizar este tipo de estudios permite comprender la incidencia de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral y su relación con el incremento del estrés citado por (Rodríguez y Játiva, 2024).

El estrés laboral aparece por una experiencia negativa generada con base en la capacidad de respuesta del trabajador y el desequilibrio en las necesidades laborales, es decir,

es la manera en que conllevan las presiones laborales y el responder a las demandas de trabajo lo que produce un impacto en su salud mental, física y su rendimiento laboral (Costales-Coronel y Gavoláñez-López, 2022). Uno de los empleos donde se ha identificado mayores riesgos laborales, así como estrés laboral ha sido el área educativa en donde los docentes están expuestos a una gran sobrecarga laboral. La docencia es una profesión de gran complejidad y con responsabilidades saturadas estableciéndose dos polos opuestos dentro de este trabajo, el primero se da en base a la satisfacción por el desarrollo de su vocación y la formación académica de futuros profesionales y la otra se relaciona con el malestar debido a los padecimientos de estrés, disfonía, ansiedad, gastritis, insomnio y otros (Cobos-Sanchiz et al., 2022).

El trabajo docente en la actualidad ha sido parte de un proceso de adaptación obligatoria, necesaria y rápida, sufriendo de modificaciones en las exigencias como: la realización de actividades con debida urgencia y precisión mediática analizando su entorno, a los estudiantes, a las autoridades y a los pares a dado lugar a crear ambientes con factores estresores. Esto ha afectado al profesorado con base en sus alteraciones emocionales y patologías crónicas; ocasionando desinterés por parte de sus actividades y con el aumento de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, afectando de manera sigilosa, visible y directa dentro del área laboral, social y personal (Alvites-Huamaní, 2019).

Conclusión

Los hallazgos indican que hay diferencias significativas en varias dimensiones de riesgo psicosocial entre los maestros de la institución, como la carga de trabajo y las demandas laborales. La mayoría muestra una tendencia negativa con altos niveles de cansancio emocional, falta de realización personal y reconocimiento escaso. Además, un pequeño porcentaje de docentes reprimen sus emociones, lo que afecta su salud emocional provocando estrés y ansiedad, repercutiendo en su desempeño laboral.

La investigación pone de manifiesto la estrecha relación entre el bienestar laboral de los docentes y la eficacia del sistema educativo. El deterioro de la salud y el rendimiento de los educadores, como consecuencia de los riesgos psicosociales identificados, no solo afecta su desempeño individual, sino que también impacta negativamente en la calidad de la enseñanza y en el funcionamiento general de la institución educativa.

Referencias bibliográficas

- Alvites-Huamaní, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-159. <https://doi.org/https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Alvites-Huamaní, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos Y Representaciones*, 7(3), 41-178. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). *Multiple levels in job demands-resources theory: Implications for employee well-being and performance* (Salt Lake City, UT: DEF Publishers. ed.). (H. o. being., Ed.) In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay. <https://doi.org/nobascholar.com>
- Beltrán Zuñiga , C. A. (2021). RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS Y SERVICIOS GENERALES DE UNA INSTITUCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR DEL VALLE DEL CAUCA EN EL AÑO 2020. *Trabajo de investigación para optar por el título de Magister en Salud Ocupacional*. UNIVERSIDAD DEL VALLE, SANTIAGO DE CALI . <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/server/api/core/bitstreams/5626812f-f72f-48d9-b7d3-24ef3177828f/content>
- Carlotto, M. S., & Goncalves Cámara, S. (2017). Riesgos psicosociales asociados con el síndrome de burnout en profesores universitarios . *Avances En Psicología Latinoamericana*, 35(3), 447-457. <https://doi.org/https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.4036>
- Cobos-Sanchiz, D., López-Noguero, F., Gallardo-López, J. A., & Martín , M. C. (2022). Incidencia del agotamiento en los docentes universitarios: estudio de caso en una universidad española. *Formación Universitaria*, 15(2), 83-92. <https://doi.org/https://doi.org/10.4067/S0718-50062022000200083>
- Collie, R. J., Shapka, J. D., Perry, N. E., & Martin, A. J. (2015). Teacher Well-Being: Exploring Its Components and a Practice-Oriented Scale. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 33(8), 744-756. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0734282915587990>
- Costales-Coronel, B. G., & Gavolánez-López, L. K. (2022). Estrés laboral en los docentes de la carrera de enfermería en la modalidad virtual. *Revista Psicología UNEMI*, 6(10), 10-20.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (Sixth Edition ed.). SAGE Publications.
- Fichamba Pupiales, G. A. (2022). Análisis de los riesgos psicosociales y su incidencia en el clima organizacional de los empleados que laboran en una industria de metales ferrosos y no ferrosos del Distrito Metropolitano de Quito. *Tesis Ingeniería Empresarial (IEMP)*. Escuela Politécnica Nacional, Quito. <http://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/22023>
- Flores Bayona, T. (2019). Evaluación de riesgo psicosocial en el entorno laboral de la estación de servicios la unión S.A.C. *Tesis de grado*. Universidad Nacional de Piura, Perú.

- García-Carmona, M., Marín, M. D., & Aguayo, R. (2019). Burnout syndrome in secondary school teachers: A systematic review and meta-analysis. *Social Psychology of Education: An International Journal*, 22(1), 189–208. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/record/2018-57034-001>
- INSST. (2021). *Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Factores psicosociales: metodología de evaluación: <https://www.insst.es/>
- Lemos, M., Calle, G., Roldán, T., Valencia, M., Orejuela, J. J., & Román-Calderón, J. P. (2019). Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 15(1), 1-12. <https://doi.org/https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2019.0015.05>
- Manjarrez Fuentes, N., Egas Loor, M. A., Campos Cárdena, J. E., & Escobar Terán, H. (2019). El clima organizacional y la repercusión en la satisfacción del personal en empresas hoteleras del cantón Quevedo. *REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA*, 6(5), 1–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.21855/ecociencia.65.283>
- Martínez-Otero Pérez, V. (2003). Estrés y ansiedad en los docentes. *Pulso. Revista De educación*, 26, 9-21. <https://doi.org/https://doi.org/10.58265/pulso.4896>
- Mejía et al. . (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211. <https://doi.org/https://cris.continental.edu.pe/en/publications/factores-asociados-al-estr%C3%A9s-laboral-en-trabajadores-de-seis-pa%C3%ADs>
- Minda, H. M., Álava, L. A., & Ostaiza, G. C. (2019). Estrés laboral en los docentes del circuito 03 distrito 13d11 de la zona 04 de educación y estresores psicosociales prevalentes. *Revista Cognosis*, 4(1), 83-98. <https://doi.org/https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Cognosis/article/view/1822>
- Noboa Salazar, J. G., Barrera Cosiun, G. J., & Rojas Torres, D. (2019). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA*, 6(1), 1–24. <https://doi.org/https://doi.org/10.21855/ecociencia.61.184>
- Noroña, D. R., Vega, V., & Bolaños, K. J. (2020). Medición del estrés laboral en los docentes de la unidad educativa José Julián Andrade Carchi Ecuador 2020. *Artículo Científico de Maestría en Salud Ocupacional*. Uniandes. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/12811>
- OIT. (2010). *Oficina Internacional del Trabajo*. Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/
- OIT. (2016). *International Labour Organization*. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo : <https://www.ilo.org/es/media/433461/download>
- OIT. (2022). *Gestión de los factores psicosociales en el trabajo: Manual para empleadores y representantes de los trabajadores*. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_751838.pdf

- Pozo Eugenio , C. M. (2018). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito. *Maestría en Desarrollo del Talento Humano*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador . <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>
- Ratto Dattoli, A., García Pérez, R. C., Silva, M. I., & González , M. C. (2015). EL SÍNDROME DE QUEMARSE POR EL TRABAJO Y FACTORES PSICOSOCIALES EN DOCENTES DE PRIMARIA DE LA CIUDAD DE MONTEVIDEO. *Ciencias Psicológicas*, 9(2), 273-281. <https://doi.org/ISSN: 1688-4094>
- Rodríguez , A. R., & Játiva , J. R. (2024). Factores de riesgos psicosociales y su relación con el estrés en docentes de la unidad educativa Julio Matovelle de la ciudad de Quito del año 2023. *Pol. Con. (Edición núm. 85, 9(1), 1-23*. <https://doi.org/ISSN: 2550 - 682X>
- Rodríguez, J. A., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67. <https://www.redalyc.org/journal/5216/521653267015/html/>
- Rugulies, R., Aust, B., & Madsen, I. E. (2019). Effort–reward imbalance at work and risk of depressive disorders. A systematic review and meta-analysis of prospective cohort studies. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 45(4), 324-334. <https://doi.org/https://doi.org/10.5271/sjweh.3823>
- Siegrist, J., & Li, J. (2022). *Work stress and health in a globalized economy: The model of effort–reward imbalance* (2nd ed ed.). (T. h. practice, Ed.) In C. L. Cooper & J. C. Quick .
- Vekeman, E., Devos, G., Valcke, M., & Rosseel, Y. (2018). Principals' configuration of a bundle of human resource practices. Does it make a difference for the relationship between teachers' fit, job satisfaction and intention to move to another school? *Educational Management Administration & Leadership*, 46(5), 820-840. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1741143217711189>
- Vergara-Mendoza, K. Z., Carabajo-Romero, I. R., & Leal-Maridueña, I. A. (2017). El nivel de stress en los docentes de la UNEMI. *Dominio De Las Ciencias*, 3(2), 405–425. <https://doi.org/https://doi.org/10.23857/dc.v3i2.337>
- Warr, P. (2018). Self-employment, personal values, and varieties of happiness–unhappiness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(3), 388–401. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/ocp0000095>