

Análisis de los principales riesgos psicosociales del personal docente en instituciones de educación superior de Quito

Analysis of the main psychosocial risks of teaching staff in higher education institutions in Quito

Edwin Guillermo Valencia-Gonzalez¹
Universidad Tecnológica Indoamérica
evalencia@hotmail.com

Renato Esteban Revelo-Oña²
Universidad Central del Ecuador
rrevelo@uce.edu.ec

Andrés Rogelio Lara-Calle³
Universidad Tecnológica Indoamérica
andreslara@indoamerica.edu.ec

doi.org/10.33386/593dp.2025.5.3129

V10-N5 (sep-oct) 2025, pp 847-858 | Recibido: 02 de julio del 2025 - Aceptado: 06 de agosto del 2025 (2 ronda rev.)

1 ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7729-3900>. catedrático investigador en Gestión del Talento Humano. Máster en Desarrollo del Talento Humano por la Universidad Andina Simón Bolívar, Especialista Superior en Dirección de Personas y del Talento Humano por la Universidad Andina Simón Bolívar, Psicólogo Industrial por la Universidad Central del Ecuador.

2 ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1463-0957>. Doctorando en Humanidades y Artes, mención en Educación por la Universidad Nacional de Rosario, Magister en Finanzas e ingeniero en Finanzas por la Universidad Internacional del Ecuador, Licenciado en Banca y Finanzas por la Universidad Central del Ecuador.

3 ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7729-3900>. Ingeniero Industrial de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Magister en Ciencias de la Educación. Aprendizaje de la Física de la Universidad Nacional de Chimborazo. Magister en Seguridad, Salud e Higiene Industrial de la Universidad Tecnológica Indoamérica.

Descargar para Mendeley y Zotero

RESUMEN

El presente estudio analiza los principales riesgos psicosociales que afectan al personal docente en instituciones de educación superior de Quito, un sector donde el bienestar del personal impacta directamente la calidad educativa. El objetivo principal fue identificar los factores de riesgo predominantes, describir sus niveles de impacto y entender cómo afectan el entorno laboral. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo y transversal, aplicando el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo de Ecuador a una muestra de docentes. Los resultados revelan que las dimensiones más críticas son el soporte y apoyo, donde un 68% de los participantes percibe un riesgo medio o alto, y el acoso laboral, con un preocupante 28% en nivel de riesgo alto. Asimismo, la carga y ritmo de trabajo (55% en riesgo medio) y las dificultades para la recuperación y desconexión fuera del horario laboral (19% en riesgo alto) emergieron como factores significativos. Se concluye que los riesgos psicosociales son una problemática frecuente en el ámbito docente estudiado, evidenciando la necesidad de implementar estrategias de intervención focalizadas, especialmente en la mejora del soporte institucional, la cultura de liderazgo y la prevención del acoso. Palabras clave: Docentes; educación superior; riesgos psicosociales; bienestar laboral.

ABSTRACT

This study analyzes the main psychosocial risks affecting teaching staff in higher education institutions in Quito, a sector where staff well-being directly impacts educational quality. The main objective was to identify the predominant risk factors, describe their impact levels, and understand how they affect the work environment. The research was conducted using a quantitative approach with a descriptive, cross-sectional design, applying the psychosocial risk assessment questionnaire from Ecuador's Ministry of Labor to a sample of teachers. The results reveal that the most critical dimensions are support and backing, where 68% of participants perceive a medium or high risk, and workplace harassment, with a concerning 28% at a high-risk level. Likewise, workload and pace (55% at medium risk) and difficulties with recovery and disconnection outside of working hours (19% at high risk) emerged as significant factors. It is concluded that psychosocial risks are a frequent problem in the studied teaching environment, highlighting the need to implement focused intervention strategies, especially in improving institutional support, leadership culture, and harassment prevention.

Key words: Professors; higher education; psychosocial risks; Occupational Well-being.

Introducción

La Real Academia Española (2022) define el término trabajo como el esfuerzo humano dedicado a la generación de riqueza, en contraste con el capital. A lo largo de la historia, el trabajo sistemático y organizado emergió durante la Revolución Industrial en Europa, en el siglo XVIII, cuando las máquinas comenzaron a sustituir el trabajo manual y artesanal, incrementando la productividad y permitiendo la producción en masa. El trabajo se convirtió en una obligación tanto social como económica, además de ser una fuente de identidad y prestigio social. Para garantizar un funcionamiento adecuado en el entorno laboral, fue necesario implementar normas laborales, las cuales fueron evolucionando con el tiempo. Estas normas incluían la regulación de la jornada laboral, el salario mínimo y las condiciones laborales adecuadas. También surgieron movimientos sindicales que lucharon por los derechos de los trabajadores y una mayor equidad en las relaciones laborales (García, 2019).

De acuerdo con Moreno (2011), a lo largo de la historia, el trabajo ha estado vinculado a numerosos factores asociados a riesgos para la salud, ya que las condiciones laborales frecuentemente han representado una amenaza, provocando accidentes y diversas enfermedades. Aunque los tiempos han cambiado considerablemente, las condiciones laborales siguen siendo motivo de preocupación. En la actualidad, la producción ha transformado los mercados laborales en todo el mundo. Las exigencias y demandas cambiantes han provocado rápidas modificaciones en la organización de la producción, flexibilidad en los horarios laborales, y un incremento tanto del desempleo como del empleo precario e informal (Dávila, 2019). En este contexto actual, debido al crecimiento del sector de servicios y la influencia de la globalización, los riesgos psicosociales han aumentado significativamente y se han intensificado. Los datos recientes muestran que estos riesgos tienen un impacto considerablemente amplio y relevante en la salud de las personas. Por lo tanto, es crucial brindar una atención integral en el ámbito laboral, prestando

especial atención a los factores y riesgos psicosociales dentro de una organización. Para abordar adecuadamente estas demandas laborales, es necesario contar con el apoyo de profesionales especializados (Moreno, 2011).

Riesgos Psicosociales

En 1984, el comité conjunto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) presentó la teoría de los factores psicosociales. Estos se refieren a las condiciones en el entorno laboral que están relacionadas con la estructura, el contenido y la ejecución del trabajo. Dichos factores pueden afectar el bienestar y la salud física, psicológica y social de los empleados, así como la realización de las tareas laborales. Los factores psicosociales pueden influir de manera tanto positiva como negativa en el desarrollo de la actividad laboral y la calidad de vida en el trabajo. Cuando son favorables, contribuyen positivamente al crecimiento personal de los individuos. No obstante, cuando son desfavorables, representan un riesgo para los trabajadores y la organización, lo que puede tener efectos perjudiciales en su salud y bienestar. Estos factores negativos se conocen como factores de riesgo psicosocial, fuentes de estrés laboral o estresores, y pueden causar trastornos psicológicos, físicos y sociales en las personas. La salud puede verse afectada de distintas maneras debido a una situación psicosocial inadecuada, manifestándose en alteraciones fisiológicas como enfermedades cardiovasculares, trastornos gastrointestinales o afecciones cutáneas, así como en impactos psicológicos, cambios en el comportamiento y en las capacidades cognitivas, y en el aspecto emocional (Mayol, 2016). Los factores psicosociales abarcan diversas variables, como el diseño y contenido de las tareas, las funciones desempeñadas y las relaciones interpersonales en el entorno laboral. A menudo, se utilizan los términos “organización del trabajo” y “factores organizativos” como sinónimos de “factores psicosociales” para referirse a las condiciones laborales que pueden influir en la salud de los trabajadores (Pérez, 2012).

Los riesgos psicosociales han sido objeto de estudio debido a su impacto en la salud y bienestar de los trabajadores. Con el desarrollo de la psicología y la salud ocupacional, se ha reconocido cada vez más la importancia de abordar estos riesgos y promover entornos laborales saludables. Los riesgos laborales, tanto generales como psicosociales, están en gran medida determinados por las actividades contractuales. La prevención de estos riesgos comienza con la gestión inicial de las condiciones laborales (Moreno, 2019). Los factores de riesgo psicosocial se refieren a las interacciones en el entorno laboral, el contenido de las tareas, las condiciones organizativas, las habilidades necesarias, las necesidades y la cultura del trabajador, así como factores externos al trabajo que pueden influir en la salud, rendimiento y satisfacción laboral. La salud y los riesgos laborales son cruciales tanto desde una perspectiva económica como para el bienestar de los empleados. Los psicólogos industriales y los profesionales de la salud ocupacional identifican estos riesgos y evalúan sus efectos en la salud física y mental de los trabajadores (Gutiérrez y Vilorio, 2014). En las últimas décadas, organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo han promovido la seguridad y la salud en el trabajo, incluyendo la atención a los riesgos psicosociales. La OIT, en 2022, ha desarrollado directrices y recomendaciones para que los países y organizaciones adopten medidas de prevención y control de estos riesgos.

En el ámbito de las relaciones laborales dentro de una organización, enfrentamos desafíos significativos en la prevención de los riesgos psicosociales y emergentes. Estas dificultades abarcan desde aspectos legales hasta la atención a la salud mental de los trabajadores. No obstante, es fundamental reconocer que estos riesgos no deben ser excluidos de las medidas de prevención en la empresa, ya que se trata de proteger derechos esenciales como la integridad física y psicológica, así como el derecho a no ser discriminado (Sierra, 2021). Por ello, la Asamblea Nacional de la República del Ecuador (2015) establece que la implementación de medidas de

prevención, promoción y control de los riesgos psicosociales en el trabajo tiene como objetivo proteger la salud de los trabajadores. Entre dichas medidas se incluyen: la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales, la elaboración de planes de prevención y medidas de control, la capacitación de trabajadores y empleadores en materia de riesgos psicosociales, y la promoción de un ambiente laboral saludable. Además, esta ley establece la obligación de los empleadores de proteger la salud de los trabajadores, tomar medidas para prevenir y controlar los riesgos psicosociales, y sancionar a aquellos que no cumplan con estas obligaciones.

Justificación

Analizar estas variables en instituciones de educación superior en la ciudad de Quito es crucial, ya que los riesgos psicosociales pueden afectar negativamente la salud y el bienestar de los docentes y estudiantes. Esto podría causar un aumento del ausentismo laboral y deteriorar la calidad del servicio educativo ofrecido. Factores como el estrés, la falta de apoyo social, la sobrecarga laboral y otros riesgos psicosociales pueden generar insatisfacción laboral, agotamiento y problemas de salud mental en el personal académico, aumentando la probabilidad de ausencias laborales. El ausentismo impacta significativamente en la operación y calidad educativa de la institución, ya que la falta de personal disminuye la atención y el apoyo a los estudiantes, interrumpe el proceso de enseñanza-aprendizaje y añade carga al personal presente. Esto afecta el rendimiento académico de los estudiantes y la satisfacción laboral.

Por lo tanto, estudiar los riesgos psicosociales permite identificar los factores que afectan prioritariamente a este problema, a su vez nos permitirá entender qué tipo de estrategias de intervención y prevención serán las más adecuadas. Estas estrategias pueden incluir programas de bienestar y apoyo al personal, mejorar las condiciones laborales, promover un clima organizacional saludable y fomentar la satisfacción laboral. Al abordar estos aspectos, se puede reducir el ausentismo laboral, mejorar

la salud y bienestar del personal académico y promover un entorno de aprendizaje óptimo para los estudiantes.

Vacío del conocimiento

La mayoría de las investigaciones se centran en contextos específicos, y hay una falta de estudios que aborden las particularidades de las instituciones de educación superior en Quito, lo que implica que hay una necesidad de explorar qué tipos de programas de bienestar y apoyo son más efectivos en reducir el ausentismo laboral y mejorar la salud mental del personal académico de las IES.

Esto nos lleva a la pregunta central de la presente investigación, ¿Cuáles son los riesgos psicosociales a los que están expuestos los docentes de Instituciones de Educación Superior en la ciudad de Quito?

Objetivo General

Analizar los principales riesgos psicosociales que experimenta el personal académico de las instituciones de educación superior de la ciudad de Quito

Objetivos Específicos

-Identificar los principales factores psicosociales que afectan al personal académico

-Describir los niveles de riesgos que experimentan los docentes

-Analizar los riesgos psicosociales respecto de factores sociodemográficos para entender los grupos más afectados

Método

La presente investigación se basa en un paradigma que dirija su proceso investigativo, pues No es factible realizar una investigación sin una comprensión clara y un conocimiento del paradigma que orienta el enfoque del investigador hacia el fenómeno estudiado (Ramos, 2015). Por ello, es esencial definir qué es un paradigma. Patton señala que el paradigma

ofrece directrices y pautas a sus adeptos sobre lo que se puede considerar dentro de la razón. El paradigma actúa como un cristal que permite al investigador observar la realidad desde una perspectiva particular. Por lo tanto, el paradigma desempeña un papel crucial en la manera en que se lleva a cabo el proceso de investigación (Patton, 1990). Hay varios tipos de paradigmas, y en esta investigación se utilizará el positivista (Gil, et al. 2017).

Por lo expuesto anteriormente el paradigma de esta investigación es el positivista, que según Ricoy (2006) citado en Ramos (2015), se caracteriza por ser cuantitativo, empírico-analítico, racionalista y de naturaleza científico-tecnológica. Este paradigma apoyará investigaciones cuyo objetivo sea comprobar una hipótesis mediante métodos estadísticos o determinar parámetros específicos de una variable a través de expresiones numéricas.

La investigación que se desarrolla tiene enfoque cuantitativo pues se basa en conteos numéricos y métodos matemáticos, siguiendo una estructura secuencial donde cada fase precede a la siguiente sin posibilidad de omitir pasos. Se diseña un camino estructurado para comprobar o descartar las hipótesis mediante una tipología de investigación adecuada. Se eligen casos o unidades para medir las variables en un contexto determinado, se analizan las mediciones con métodos estadísticos y se derivan conclusiones en relación con las hipótesis formuladas. Este enfoque busca obtener resultados cuantificables y generalizables (Hernández y Mendoza, 2020). La metodología cuantitativa se caracteriza por su formalidad en la práctica de la investigación, utilizando un lenguaje propio, matemático e informático, para el desarrollo de instrumentos y técnicas. En este enfoque, se emplean fórmulas matemáticas para interpretar conceptos teóricos, construir objetos de investigación y analizar los resultados obtenidos. Además, el uso de software es fundamental para el procesamiento y análisis de la información cuantitativa.

Según Hernández et al. (2017), una investigación descriptiva tiene como propósito detallar o mostrar las características, propiedades

y perfiles de personas, grupos, problemáticas, fenómenos, o circunstancias que estemos analizando. Este tipo de investigación busca detallar cómo es y cómo se manifiesta el fenómeno en estudio, sin enfocarse en las causas o efectos utilizando análisis estadísticos para evaluar el fenómeno de estudio de forma detallada y precisa. Aunque los estudios descriptivos pueden ofrecer una predicción básica, requieren una base teórica sólida y antecedentes que proporcionen una visión clara.

Diseño de la Investigación

Según Palella y Martins (2006, p. 95), explican que el diseño de investigación son todos los pasos, etapas y técnicas que el investigador aplica para abarcar y explicar el problema del estudio. En este caso, se emplea un diseño de investigación no experimental de tipo transversal. Este enfoque no implica la manipulación deliberada de ninguna variable. El investigador observa los hechos tal como ocurren en su contexto real en un único momento y tiempo, para luego analizarlos.

La muestra es básicamente un subgrupo de la población. Se puede describir como un subconjunto de elementos que comparten características definidas. En una investigación cuantitativa, es fundamental establecer claramente las características de las unidades de muestra que se van a estudiar (Hernández, et al., 2017). La presente investigación utiliza una muestra del tipo no probabilístico intencional. Como lo explica Ochoa (2015), esta metodología tiene como objetivo identificar y seleccionar una población específica, es decir, elegir un grupo particular de personas que se consideren adecuadas para el estudio o analizar sus características esenciales.

La muestra de este estudio está compuesta por 148 docentes, con edades entre 25 y 60 años, residentes en la ciudad de Quito. La población seleccionada fue elegida a través de contactos o referencias personales conocidas, y el instrumento de recolección de datos se aplicó durante el mes de mayo 2025.

Instrumentos

El instrumento utilizado fue el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo que está dirigido a todo tipo de Instituciones y Empresas públicas y privadas de Ecuador, misma que fue creada para apoyar a los programas de prevención de riesgo psicosocial precautelando la salud de los empleados y trabajadores del país. Este instrumento proporciona un diagnóstico inicial desde una perspectiva psicosocial y actúa como punto de partida para evaluaciones más específicas en áreas con deficiencias. Esta herramienta fue creada por el Ministerio del Trabajo (MDT), cuyo objetivo es medir y estimar todos los factores de riesgo psicosocial que tienen las organizaciones y afectan la salud de los empleados, trabajadores o servidores, cuyos resultados permiten tomar medidas concretas para evitar o mitigar dichos riesgos (MDT, 2018). Entre las definiciones de estos niveles, el riesgo bajo se refiere a un impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, que no genera efectos nocivos y puede evitarse mediante monitoreo, por lo que las acciones se centrarán en garantizar que el nivel se mantenga.

Resultados

A continuación, se presentan los hallazgos obtenidos a partir del análisis de los datos recolectados. Primero, se describen las variables sociodemográficas de los participantes; posteriormente, se exponen los niveles de riesgo psicosocial identificados en cada dimensión evaluada por el instrumento aplicado.

Figura 1
Nivel de instrucción



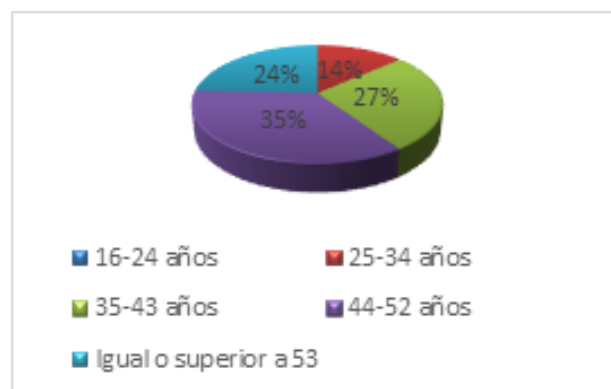
Con respecto a la variable sociodemográfica nivel de instrucción más alto, se obtiene como resultado que el 100% de los participantes poseen un título de cuarto nivel.

Figura 2
Antigüedad laboral



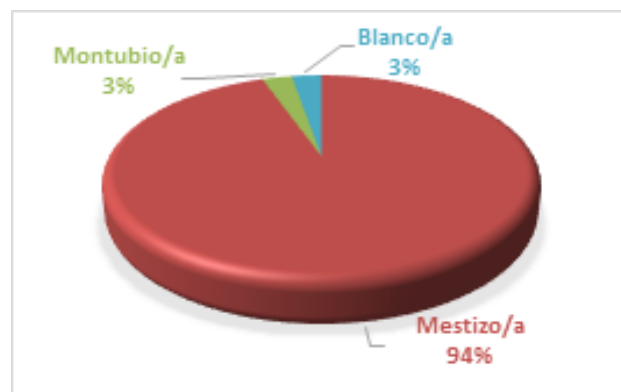
En cuanto a la antigüedad dentro de la institución, se identifica que el 51% de los participantes se encuentra en el rango de 3 a 10 años de experiencia.

Figura 3
Edad del trabajador



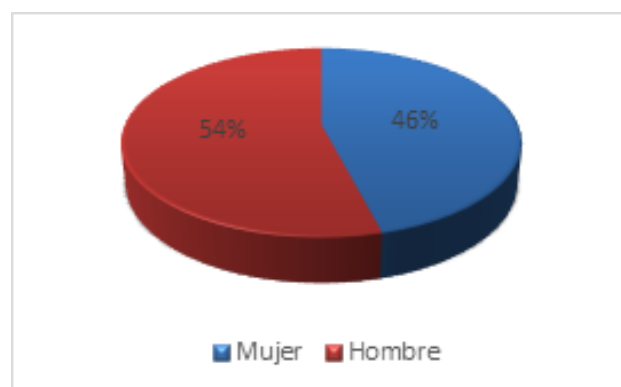
En lo que respecta a la edad, el grupo predominante se sitúa entre los 44 y 52 años, representando el 35% de la muestra total.

Figura 4
Auto-identificación étnica



En cuanto a la autoidentificación étnica, la gran mayoría de los participantes (94%) se identifica como mestiza.

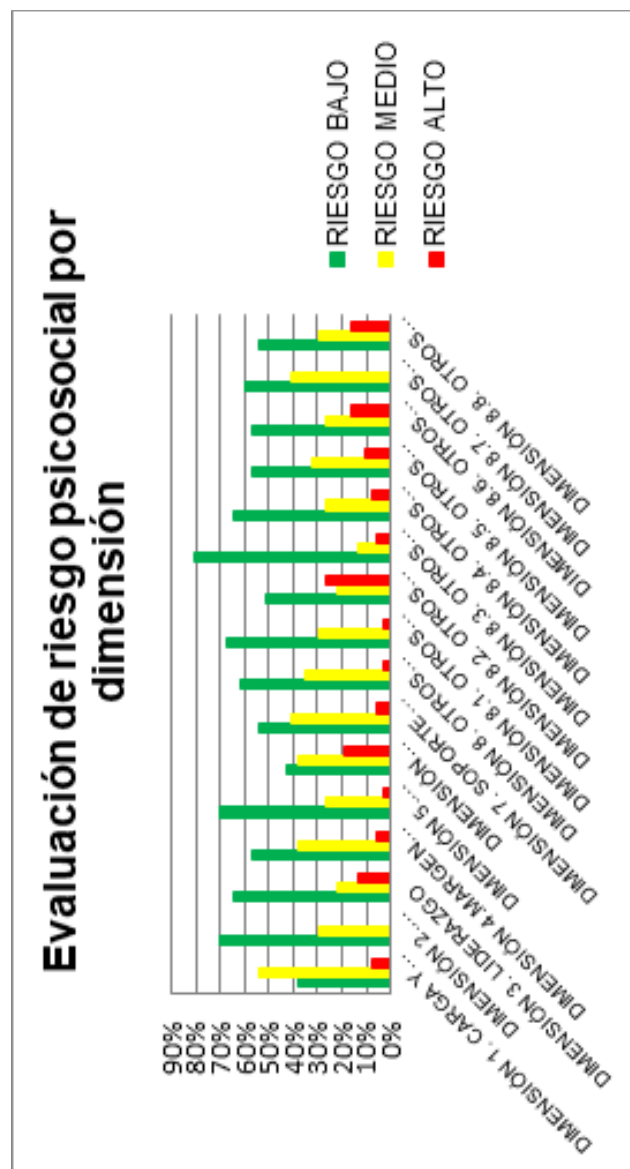
Figura 5
Distribución por sexo



Respecto al sexo, el 54% de los encuestados son hombres, mientras que el 46% co-rresponde a mujeres.

Figura 6

Evaluación del riesgo psicosocial por dimensiones



La siguiente figura resume el nivel de riesgo psicosocial percibido por los participantes en cada una de las dimensiones evaluadas. A continuación, se describe de manera detallada cada una de ellas.

Con respecto a la primera dimensión, carga y ritmo de trabajo, se observa que el 55% de los trabajadores se encuentra en un nivel de riesgo medio, lo cual sugiere que la sobrecarga

laboral y la presión por el ritmo de trabajo son experiencias comunes. El 38% se ubica en un nivel bajo, mientras que el 7% se encuentra en riesgo alto, lo cual, aunque minoritario, indica la presencia de casos críticos.

En cuanto a la dimensión desarrollo de competencias, la mayoría (70%) considera que su puesto de trabajo permite el uso y fortalecimiento de sus habilidades. Sin embargo, el 30% restante manifiesta una percepción de estancamiento, lo que podría estar relacionado con la falta de oportunidades de crecimiento o actualización profesional.

Respecto a liderazgo, se destaca que el 65% de los encuestados percibe un estilo de liderazgo positivo. No obstante, un 13% se sitúa en riesgo alto, lo cual podría evidenciar la existencia de mandos medios o superiores con estilos autoritarios o con baja capacidad de acompañamiento.

En la dimensión organización del trabajo, más de la mitad de los participantes (58%) indica tener claridad sobre sus funciones y responsabilidades. A pesar de ello, un 35% se encuentra en riesgo medio y un 7% en alto, lo cual evidencia ciertas deficiencias estructurales en la gestión de procesos o asignación de tareas.

En cuanto a recuperación, el 19% de los trabajadores presenta dificultades para desconectarse del trabajo, lo que podría traducirse en fatiga acumulada o interferencias con su vida personal. Aunque el porcentaje en riesgo bajo es mayor (45%), los valores de riesgo medio (28%) y alto (19%) sugieren que este aspecto no debe descuidarse.

En la dimensión soporte y apoyo, los resultados son preocupantes. Solo el 32% se siente respaldado por su entorno laboral. La suma del riesgo medio (48%) y alto (20%) revela una sensación generalizada de aislamiento o falta de contención, tanto a nivel institucional como interpersonal.

En lo que respecta al acoso laboral, se identifica el nivel de riesgo alto más significa-

tivo del estudio: un 28% de los participantes lo reporta. Este dato refleja la presencia de dinámicas negativas dentro del ambiente de trabajo, como intimidación o maltrato, que requieren atención prioritaria.

Por el contrario, la dimensión acoso sexual presenta el resultado más favorable, con un 88% de los participantes en riesgo bajo. Este dato puede interpretarse como un indicador de la efectividad de las políticas preventivas institucionales en esta área.

Respecto a la adicción al trabajo, aunque el 70% de los encuestados no manifiesta conductas asociadas al “workaholism”, un 29% se ubica en riesgo medio, lo cual podría estar vinculado a una cultura organizacional que promueve la hiperdisponibilidad.

En la dimensión de conciliación laboral-familiar, el 61% de los trabajadores reporta un adecuado equilibrio entre ambas esferas. Sin embargo, un 34% enfrenta dificultades para lograrlo, lo cual puede influir negativamente en su bienestar integral.

Finalmente, las dimensiones referidas a las consecuencias evidencian un impacto directo de los factores psicosociales sobre el bienestar de los empleados. Un 17% reporta afectación en su calidad emocional y un 18% en su salud autopercebida, lo que pone en evidencia la necesidad de intervención institucional.

Discusión

Los resultados obtenidos en esta presente investigación indican que las dimensiones psicosociales más afectadas en la población docente fueron carga y ritmo de trabajo, soporte y apoyo, acoso laboral, salud autopercebida y conciliación laboral-familiar. Estas dimensiones están en gran medida en línea con hallazgos anteriores que varios autores informan en situaciones similares.

En contraste con el estudio de Gutiérrez-Hernández et al. (2025), se observa una coincidencia importante en relación al nivel de exposición a riesgos psicosociales. Mientras

que en su investigación el 43% de los docentes presentó un nivel elevado de riesgo, en este estudio si bien los niveles altos fueron menores en proporción, se identificaron focos críticos como el acoso laboral (28% en riesgo alto), lo cual coincide con el énfasis que hacen las autoras al recomendar un análisis detallado por categorías y dominios. Es por ello que, al igual que en su investigación, en este trabajo también se identifican impactos en la salud emocional y física, lo que concuerda con la correlación negativa encontrada por ellas entre riesgo psicosocial y satisfacción laboral.

Desde esta perspectiva, Cedillo y Guerrero (2025) también señalan como dimensiones sensibles el ritmo de trabajo, el conflicto de rol y la inseguridad laboral. En esta investigación, se identificó que más de la mitad de los participantes (55%) perciben un riesgo medio en carga y ritmo de trabajo, lo que sugiere un desgaste sostenido. De igual forma, pese a que no se midió directamente el conflicto de rol, la dimensión “organización del trabajo” tuvo un 35% de riesgo medio, lo que podría asociarse a la falta de claridad en funciones o duplicidad de tareas mencionada por las autoras. En cuanto al sexo, si bien en este estudio no se realizó un cruce estadístico entre género y nivel de riesgo, sí se reportó que el 54% de los participantes eran hombres, lo que difiere de la muestra de Cedillo y Guerrero, donde predominaban las mujeres. Esta diferencia sociodemográfica puede explicar ciertas variaciones en la percepción del riesgo, ya que según varios estudios que citan, las mujeres suelen presentar más vulnerabilidad frente a factores psicosociales como el estrés, el mobbing o el agotamiento emocional.

En relación con el estudio de Acosta-Prieto et al. (2024), aunque este se centró en el tecnoestrés como riesgo psicosocial, hay varios puntos en común. La fatiga, la sobrecarga y la dificultad para desconectar del trabajo fuera del horario laboral fueron indicadores clave en su muestra. Asimismo, en esta investigación se evidenció que un 19% de los participantes presenta riesgo alto en la dimensión de recuperación, lo que sugiere que la desconexión emocional del trabajo también es una problemática presente.

Además, los autores resaltan el impacto del uso intensivo de tecnologías como generador de ansiedad e ineficacia. A pesar de que este estudio no evaluó directamente el tecnoestrés, sí se identificó una proporción relevante (29%) en riesgo medio de adicción al trabajo, lo que podría estar relacionado con dinámicas similares de hiperconectividad y exigencia.

Según los resultados obtenidos por Quinde (2023) el acoso laboral, las condiciones de trabajo y la falta de liderazgo son las dimensiones más comprometidas en su muestra. Por su parte, en esta investigación, el acoso laboral fue la dimensión con mayor porcentaje en nivel de riesgo alto (28%), lo que concuerda directamente con lo reportado por Quinde y otros autores como Godoy (2022), que señalan este tipo de conductas como un estresor psicosocial crítico. En cuanto al liderazgo, aunque en este estudio la mayoría de los participantes (65%) percibe un liderazgo adecuado, existe un 13% en riesgo alto, lo cual también sugiere áreas de mejora. Además, la dimensión soporte y apoyo fue identificada como deficiente, con un 68% de los participantes en niveles medio o alto de riesgo, lo cual puede tener relación directa con la percepción de liderazgo y con la falta de espacios institucionales de contención emocional, tal como lo plantea Blanco (2021).

En síntesis, los resultados obtenidos reafirman lo que ya han señalado varios autores: los riesgos psicosociales en el ámbito docente no solo son frecuentes, sino que también afectan múltiples dimensiones del bienestar laboral. Aunque esta investigación no encontró relaciones estadísticas entre variables sociodemográficas y niveles de riesgo (por tratarse de un estudio netamente descriptivo) los datos permiten establecer patrones de afectación comunes con la literatura existente, como la sobrecarga, el aislamiento emocional y el acoso laboral.

Adicional a la presente investigación se puede ampliar a futuro la muestra y abordar otros aspectos en un análisis de correlación para entender como otras variables pueden afectar a los riesgos psicosociales como pueden

ser el estrés laboral, clima laboral o la salud mental de los docentes para entender si existe adicionalmente una influencia en los mismos.

Conclusiones

Luego de la investigación realizada, se puede concluir que los docentes presentan una alta exposición a riesgos psicosociales vinculados al soporte y apoyo institucional insuficiente (68% en riesgo medio o alto), al acoso laboral (28% en nivel alto) y a la sobrecarga de trabajo (55% en riesgo medio). Estos factores revelan que la falta de respaldo organizacional y las dinámicas interpersonales negativas impactan significativamente en el bienestar laboral.

Aunque algunas dimensiones como liderazgo y conciliación laboral-familiar muestran resultados relativamente favorables, existen áreas críticas como la dificultad de recuperación y desconexión del trabajo (19% en riesgo alto) y la percepción de afectación emocional y de salud autopercebida (alrededor del 17–18%). Esto confirma que los riesgos psicosociales no solo generan malestar, sino también consecuencias directas en la salud de los docentes.

El análisis sociodemográfico muestra que la mayoría de participantes son docentes con entre 3 y 10 años de antigüedad y edades entre 44 y 52 años. Este grupo se ve particularmente afectado por el desgaste sostenido del ritmo de trabajo y la sensación de aislamiento, lo que sugiere que la experiencia acumulada en la docencia no necesariamente protege frente al impacto psicosocial. Se requiere implementar estrategias focalizadas de prevención e intervención, priorizando la creación de redes de apoyo y la promoción de un clima laboral saludable.

Referencias bibliográficas

Acosta-Prieto, J., Avila-Sánchez, P., Contreras-Rodríguez, M., Dueñas-Reyes, E., Cuello-Cuello, Y., y Matos-Guerrero, A. (2024). Incidencia de tecnoestrés como riesgo psicosocial en docentes de una Facultad de

- Ingeniería Industrial. Revista Médica Elec-trónica, 46(1), 1-17. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1684-18242024000100136&script=sci_abstract&tlng=pt
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2015). Ley orgánica de seguridad y salud en el trabajo. Registro Oficial No. 180. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/07/LOSST.pdf>
- Cedillo, K., y Guerrero, D. (2025). Riesgos psicosociales en docentes de la Facultad de Ciencias médicas de la Universidad de Cuenca, 2024 – 2025 (Tesis de pregrado). Universidad de Cuenca. <https://dspace.ucuenca.edu.ec/items/a8f00fb8-301f-4fcc-90ac-72e260471bb3>
- Dávila, T. (2019). Empleo informal. Evolución teórica y criterios para su estimación derivados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7494320>
- García, M. (2019). Historia, Trabajo y Sociedad. <https://1mayo.ccoo.es/c91869abb3d4bfc7891bad2a3171b5da000001.pdf>
- Gil Álvarez, J. L., León González, J. L., y Morales Cruz, M. (2017). Los paradigmas de investigación educativa, desde una perspectiva crítica. Revista Conrado, 13(58), 72-74. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/476/510>
- Gutiérrez, A. y Vilorio, J. (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. <https://www.redalyc.org/pdf/817/81730850001.pdf>
- Gutiérrez-Hernández, M., Maldonado-Macías, A., y Gutiérrez-Hernández, P. (2025). Im-pacto de los factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral en docentes uni-versitarios. Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa, 9(1), 1-16. <https://mail.rediech.org/ojs/2017/index.php/recie/article/view/2397/2269>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., y Baptista-Lucio, P. (2017). Alcance de la Investigación. https://sga.unemi.edu.ec/media/archivocompendio/2021/08/12/archivocompendio_202181223225.pdf
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2020). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-hill. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64591365/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n._Rutas_cuantitativa_cualitativa_y_mixta-libre.pdf?1601784484=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMETODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTA.pdf&Expires=1689045606&Signature=NBmEcOXZ3U0TECNoGN5Fe4i7nKrUmzESc5KZLWd34X55eRXyNvwgCnksjOds-KVALYOr1y3ZAELvKlt16EwVCWOuLzJl-1U6gA0RRnKnN~a13o6qH2tJIHP-BV18sQvZivn-9q56VvolkVGcCbGZDQzruhBDnuGdM5vVN43HpxkQxjcnN-tR~tzTwPYQG6sFfy0OC0Kx41Ue2jmJIQ4KN1P74K~zbhiGq~hRYjpDJV6r3zllLv uRyAvfZw5ztaFiEwPP-BnQ9UMieZd58lp7MgSbIyHhKOcxXkUULeRoFli6k2XiTlzBSIESPX74QoWh-j6KhZvtWqV1Q5JP7Er2gw &Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA
- Mayol Legaz, J. (2016). Estudio de los riesgos psicosociales en el personal docente de un centro de educación especial. http://dspace.umh.es/bitstream/11000/8425/1/Mayol%20Legaz_%20Josefa%20TFM.pdf
- MINISTERIO DEL TRABAJO DIRECCIÓN DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS (2018). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARALA-APLICACI%C3%93N-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf?x42051>

- Moreno, Janeth Elizabeth Salvador. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista San Gregorio*, 3(5), 157-173. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>
- Moreno-Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 4-19. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465546X2011000500002&script=sci_arttext&tlng=en
- Ochoa, C. (2015). Muestreo no probabilístico: muestreo por conveniencia. Recuperado de <https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/muestreo-por-conveniencia>.
- Palella, S., & Martins, F. (2006). Metodología de la investigación cualitativa. <http://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23578w/w23578w.pdf>
- Patton, M. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. Newbury Park: Sage.
- Pérez Bilbao, J., y Nogareda Cuixart, C. (2012). Factores psicosociales: metodología de evaluación. <https://documentacion.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/es/bib/139925.do>
- Quinde, A. (2023). Dimensiones de los riesgos psicosociales en docentes y administrativos de la Universidad Católica de Cuenca. *Vincula Téctica EFAN*, 9(3). 1-12. <https://vinculategica.uanl.mx/index.php/v/article/view/223>
- Ramos, C. A. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/avancesenpsicologia/article/view/167/159>
- Sierra, E. (2021). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/2471>