



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**ESTRATEGIAS DE MITIGACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES DE
RIESGO EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE
COTOPAXI**

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del
Título de Licenciatura en Gestión del Talento Humano

Autores:

Mosquera Martínez Widison Adrián

Sandoval Venegas María Fernanda

Tutor:

Ing. Mgs. Herrera Albarracín Roberto Carlos


Latacunga - Ecuador

Agosto 2023

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

“Nosotros Widison Adrián Mosquera Martínez y María Fernanda Sandoval Venegas declaramos ser autores del presente proyecto de investigación: Estrategias de mitigación de factores psicosociales de riesgo en docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi, siendo Mgs. Roberto Carlos Herrera Albarracín tutor del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.


.....
Widison Adrián Mosquera Martínez
055060555-4


.....
María Fernanda Sandoval Venegas
050441766-8

AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el título:

“Estrategias de mitigación de factores psicosociales de riesgo en docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi”, de Widison Adrián Mosquera Martínez y María Fernanda Sandoval Venegas, de la carrera Gestión del Talento Humano, considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Proyecto que el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, agosto, 2023



Mgs. Roberto Carlos Herrera Albarracín

Tutor

CC: 050231025-3

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Facultad de Ciencias Administrativas; por cuanto, el o los postulantes: Widison Adrián Mosquera Martínez y María Fernanda Sandoval Venegas con el título de Proyecto de Investigación Estrategias de mitigación de factores psicosociales de riesgo en docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Sustentación Final del Proyecto.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Latacunga, agosto de 2023

Para constancia firman:



Lector 1 (Presidente)
Nombre: PhD. Edwin Vásquez Erazo
CC: 100130399-7



Lector 2
Nombre: Mgs. Angelita Romero Poveda
CC: 050324111-9



Lector 3
Nombre: Mgs. Pablo Safla Sandoval
CC: 050242342-9

AGRADECIMIENTO

A la vida y a mi familia por permitirme el desarrollo de mis habilidades mediante la experiencia que he ido adquiriendo por aquellas lecciones que implican no sólo saber ganar sino también aprender a perder para luego mejorar

A mis docentes y mi tutor Roberto Herrera Albarracín quienes me brindaron sus conocimientos y el apoyo que se necesitó en este proyecto. Permitiéndome aprender, equivocarme y crecer para conseguir la excelencia en el ámbito académico, social y físico

Un agradecimiento especial a mi amiga María Fernanda Sandoval por la confianza, apoyo y sus conocimientos, siendo ella fundamental, porque gracias al trabajo en equipo este proyecto pudo culminarse.

Gracias a Dios por permitirme tener y disfrutar a mi familia, gracias a mi familia por apoyarme en cada decisión y proyecto, gracias a la vida porque cada día me demuestra lo hermosa que es la vida y lo justa que puede llegar a ser; gracias a mi familia por permitirme cumplir con excelencia en el desarrollo de esta tesis. Gracias por creer en mí y gracias a Dios por permitirme vivir y disfrutar de cada día

No ha sido sencillo el camino hasta ahora, pero gracias a sus aportes, a su amor, a su inmensa bondad y apoyo, lo complicado de lograr esta meta se ha notado menos. Les agradezco, y hago presente mi gran afecto hacia ustedes, gracias a mis docentes que me impartieron sus conocimientos para llegar hoy en día en donde estoy.

DEDICATORIA

A mis padres Medardo y María por mostrarme el verdadero camino a seguir por apoyarme en las decisiones que he tomado sean buenas o malas han estado para mí. Gracias a sus consejos y lecciones de vida podré superarme cada día.

A mis hermanos Darío y Saúl por brindarme ese ejemplo de lucha por el cariño que me han demostrado por considerarme como el hermano que quieren ver triunfar.

A mis sobrinos Gabriel y Mathew por convertirse en el motor de mi vida por cada vez que pensaba en rendirme no me lo permitieron y por permitirme ser una mejor persona para ellos.

A mi primo Antony por sus palabras de apoyo, por nunca darme la espalda y por haberme hecho mejor persona.

A mi amiga Mafer por haberme acompañado en este duro camino, porque en momentos difíciles y estresante me brindo un poco de paz, siempre dispuesta a ayudarme y animarme logrando sacar la mejor versión de mí.

Adrián

A mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que se incluye este. Me formaron con reglas y con algunas libertades, pero al final de cuentas, me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos y mis metas.

Gracias madre y padre.

Mafer

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

TITULO:" ESTRATEGIAS DE MITIGACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI"

**Autor/es: MOSQUERA MARTINEZ WIDISON ADRIAN
SANDOVAL VENEGAS MARIA FERNANDA**

RESUMEN

El presente trabajo investigativo se realizó en la Universidad Técnica de Cotopaxi, con el objetivo de establecer estrategias que mitiguen los factores psicosociales de riesgo que inciden en los docentes de dicho lugar. Se desarrolló un enfoque cuantitativo debido a la necesidad de valoración de datos estadísticos y un enfoque cualitativo con motivo de la comprensión de los significados y vivencias de los docentes universitarios, consecuentemente los métodos de investigación que se aplicó en este proyecto son: el método descriptivo que recopiló información de manera sistemática, correlacional examinando la relación entre dos o más dimensiones y un método bibliográfico al recopilar información existente en fuentes bibliográficas el instrumento establecido fue un cuestionario validado por el Ministerio del Trabajo el cual permite evaluar factores psicosociales de riesgo este instrumento fue aplicado a los docentes en enero de 2022 permitiendo recolectar y analizar una extensa variable de datos de 244 docentes de manera eficiente. Los hallazgos revelaron que varias dimensiones como son: la carga y ritmo de trabajo, recuperación, acoso laboral, adicción al trabajo, condiciones laborales presentan un porcentaje mayor de 15% en el nivel de riesgo entre medio y alto en los docentes de los distintos campus de La Matriz, Salache, La Maná, Pujilí. Finalmente, estos hallazgos subrayan la importancia de implementar estrategias como el modelo 5PM, LÍDER, ODA, control sobre el trabajo que estos permitirán mitigar los factores psicosociales de riesgo para conseguir mejorar el bienestar psicosocial.

Palabras clave: *bienestar, docente, mitigar, riesgo, salud*

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI

FACULTY OF ADMINISTRATIVE SCIENCES

**TITLE: STRATEGIES FOR THE MITIGATION OF PSYCHOSOCIAL
RISK FACTORS IN TEACHERS OF THE TECHNICAL UNIVERSITY
OF COTOPAXI.**

ABSTRACT

The present investigative work was carried out at the Technical University of Cotopaxi, with the purpose of restoring strategies that mitigate the psychosocial risk factors that affect the teachers of that place. A quantitative approach was developed due to the need to assess statistical data and a qualitative approach due to the understanding of the meanings and experiences of university teachers, consequently, the research methods applied in this project are: The descriptive method that collected information in a systematic, correlational way, examining the relationship between two or more dimensions and a bibliographic method when collecting existing information in bibliographic sources, the established instrument was a questionnaire validated by the Ministerio del Trabajo which allows the evaluation of psychosocial risk factors, this instrument was applied to teachers in January 2022, allowing the efficient collection and analysis of an extensive variable of data from 244 teachers. The findings revealed that several dimensions such as: The load and pace of work, recovery, workplace bullying, addiction to work, working conditions, present a percentage greater than 15% in the level of risk between medium and high of the teachers of the different schools. "La Matriz", "Salache", "La Maná" and "Pujili" campuses. Finally, these findings underline the importance of implementing strategies such as the FP5 model, "LIDER", "ODA", control over work that will allow mitigating psychosocial risk factors in order to improve psychosocial well-being.

Key words: *wellbeing, teacher, mitigate, risk, health*



AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal **CERTIFICO** que:

La traducción del resumen al idioma inglés del proyecto de investigación cuyo título versa: **“ESTRATEGIAS DE MITIGACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI”** presentado por: **Widison Adrián Mosquera Martínez** y **María Fernanda Sandoval Venegas**, egresados de la Carrera de: **Gestión del Talento Humano**, perteneciente a la **Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas**, lo realizaron bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo a los peticionarios hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

Latacunga, agosto del 2023

Atentamente,



CENTRO
DE IDIOMAS

Mg. Nelson Wilfrido Guagchinga Chicaiza
DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS-UTC
CI: 050324641-5

TEMA: Estrategias de mitigación de factores psicosociales de riesgo en docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi

RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
INTRODUCCIÓN	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
PREGUNTA DEL PROBLEMA O PROBLEMÁTICA.....	4
OBJETIVO GENERAL:.....	4
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	5
Factores psicosociales en el ámbito laboral	13
1.1.1. Definición de factores psicosociales	13
1.1.2. Importancia de los factores psicosociales	15
1.1.3. Efectos de los factores psicosociales en la salud y el bienestar de los docentes	16
1.1.4. Identificación y clasificación de los riesgos psicosociales en el entorno laboral docente	17
1.1.4.1. Demanda laboral.....	18
1.1.4.2. Control sobre el trabajo	19
1.1.4.3. Apoyo social	20
1.1.4.4. Recompensas y reconocimiento	21
1.1.4.5. Rol en el trabajo.....	22
1.1.4.6. Relaciones interpersonales	23
1.1.4.7. Carga emocional	24
1.1.4.8. Equilibrio entre el trabajo y actividades fuera de la institución	25
1.1.5. Causas y consecuencias de los riesgos psicosociales en los docentes	26
1.1.5.1. Causas	26
1.1.5.2. Consecuencias	29
Estrategias de mitigación de los factores psicosociales de riesgo	36

1.2.1. Programas de capacitación en formación de habilidades emocionales y manejo del estrés:	36
1.1.2. Equilibrio entre el trabajo y vida personal	37
1.1.3. Apoyo psicológico y emocional.....	39
1.1.4. Reconocimiento y valoración del trabajo docente	40
Metodología	41
Enfoque Mixto	41
Cuantitativo.....	41
Cualitativo.....	42
Métodos de investigación	42
Método descriptivo	42
Método correlacional	42
Método bibliográfico	43
Técnicas e instrumentos de recolección de datos	43
Población y muestra.....	44
2.1 Hallazgos	44
2.2.1 Dimensiones que reflejan un porcentaje menor al 15% de riesgo (alto-medio).....	46
2.2 Interpretación Grafica	48
2.2.1. Campus la Matriz.....	48
2.2.2 Campus Salache	48
2.2.3 Campus La Mana	49
2.2.4 Campus Pujilí.....	50
3.1 Estrategias	51
3.1.1 Carga y ritmo de trabajo (Modelo 5PM).....	51
3.1.2 Liderazgo (Control sobre el trabajo).....	54
3.1.3 Margen de acción y control (Acción, control y prevención)	55
3.1.4 Organización del trabajo (Intervenciones preventivas “Individuales y Colectivas”).....	56

3.1.5	Recuperación (Pausas activas – espacios de relajación).....	57
3.1.6	Soporte y apoyo (L.I.D.E.R).....	57
3.2.1	Otros puntos importantes:	59
3.2.2	Acoso laboral (O.D.A).....	59
3.2.3	Adicción al trabajo (Prevención P.S.T)	60
3.2.4	Condiciones de trabajo (Actualizaciones de mejora).....	61
3.2.5	Doble presencia laboral-familiar (Influencia Extralaboral en armonía)	62
3.2.6	Salud auto percibida (Apoyo F.E.M.S).....	62
	Discusión.....	64
	Conclusiones	65
	Recomendaciones	66
	Referencias.....	68
	Anexos	73

1. PLAN DE INVESTIGACIÓN (PROYECTO)

1 INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1. Título del Proyecto:** Estrategias de mitigación de factores psicosociales de riesgo en docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi
- 1.2. Fecha de inicio:** octubre 2022
- 1.3. Fecha de finalización:** agosto 2023
- 1.4. Lugar de ejecución:** Barrió San Felipe, Parroquia Eloy Alfaro, Cantón Latacunga, Provincia de Cotopaxi-zona 3, Universidad Técnica de Cotopaxi.
- 1.5. Facultad que auspicia:** Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas
- 1.6. Carrera que auspicia:** Gestión de Talento Humano
- 1.7. Proyecto de investigación generativo vinculado (si corresponde):** Ninguno
- 1.8. Grupo de investigación:**
María Fernanda Sandoval Venegas – Widison Adrián Mosquera Martínez
- 1.9. Equipo de Trabajo:**
María Fernanda Sandoval Venegas - 0504417668
Widison Adrián Mosquera Martínez – 0550605554
Ing. Mgs. Roberto Carlos Herrera Albarracín – 0502310253
- 1.10. Nombre del tutor**
Tutor de Titulación: Ing. Mgs. Roberto Carlos Herrera Albarracín
- 1.11. Área de Conocimiento:** Administrativa
- 1.12. Línea de investigación:** Administración y Economía para el Desarrollo Humano y Social
- 1.13. Sub líneas de investigación de la Carrera:** Gestión Humana en las Organizaciones

INTRODUCCIÓN

Antiguamente los factores de riesgo solían considerarse o delimitarse de otra manera en comparación con el enfoque actual que se tiene, ya que los factores de riesgo se llegaban a centrar más en el ámbito de la salud física, es decir que comúnmente se les relacionaba con aquellas enfermedades o problemas físicos como los son: enfermedades cardiovasculares, infecciones, entre otras afecciones médicas. Es así como los factores de riesgo se identificaban con la relación que mantenían con enfermedades específicas.

Si bien a medida que avanzaron las investigaciones científicas, se han ido ampliando dichos enfoques sobre los factores de riesgo como lo son los factores psicosociales abarcando como tal los aspectos físicos, psicológicos y sociales, tomando como relación que la salud es el resultado de dichos aspectos.

Los aspectos físicos, psicológicos y sociales con el tiempo han evolucionado hasta el punto de contener dimensiones las cuales hasta cierto pueden llegar a ser medibles para toda persona, en el caso del personal docente universitario durante esta investigación, como una parte detallada de dichas dimensiones se puede tomar de ejemplo la carga y ritmo de trabajo considerado como el efecto más nocivo en la vida laboral de los docentes, además de otras dimensiones como los son: la salud auto percibida, estabilidad laboral-emocional, la recuperación, la adicción al trabajo, entre otras.

Las estrategias para atenuar (o mitigar) se tratan de poder reducir el impacto negativo de algún factor en particular en este caso considerando al factor como la dimensión de los factores psicosociales de riesgo, es decir que las estrategias para mitigar buscan abordar aquellos desafíos y/o situaciones estresantes que puedan llegar a surgir en el entorno laboral, a su vez las estrategias pueden llegar a prevenir dichas situaciones estresantes, con el fin de obtener un ambiente más saludable para promover el bienestar emocional y para poder conseguir el desarrollo personal y profesional de cada empleado (docente)

Es por ello que en el estudio presente se da por diseñar estrategias para mitigar los factores psicosociales de riesgo de los docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi si bien es común poder encontrarse con estrategias para este tipo de riesgos ¿Nos gustaría poder contar con estrategias que se adapten a las necesidades y características específicas del entorno laboral en el que se encuentran los docentes en general

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A través de las diferentes décadas se ha podido ir conceptualizando lo que son los riesgos psicosociales en el mundo laboral como estos influyen consecutivamente en las actividades de las personas y en la salud. Los factores psicosociales de riesgo han tomado incidencia en la vida laboral del personal docente superior llegando a padecer uno de los miles de problemas psicosociales dentro de sus vidas personales-profesionales

De acuerdo al Observatorio permanente de Riesgos Psicosociales “Uno de los sectores profesionales más proclives a padecer la incidencia de los riesgos psicosociales, fatiga psíquica, estrés laboral, depresión, síndrome del quemado de Burnout, acoso, es el personal docente”. Por otra parte, existen otros escenarios que se tornan riesgosos como la constante doble presencia por las diferentes responsabilidades que tienen no solamente con el trabajo, sino también con el hogar, esto sin considerar que muchos laboran en dos o más trabajos Loor (2019)

Los factores psicosociales de riesgo encontrados en el personal docente superior en el Ecuador han generado el incentivo para desarrollar métodos (estrategias) para poder resolver estos factores de riesgo psicosocial y así no se afecte el trabajador ni sus actividades.

La finalidad del estudio realizado consiste en conocer el factor de riesgo psicosocial con mayor riesgo en nuestra población, y tener una vista general del riesgo psicosocial en los docentes de

la Carrera de Medicina de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de Cuenca, realizado en el periodo Julio – diciembre del 2021, con el propósito de incentivar a próximos estudios, orientados a desarrollar métodos de disminuir este riesgo, y con ello, el estrés, permitiendo así un mejor y más satisfactorio desempeño en las labores cotidianas de los docentes.

Dentro de la Universidad Técnica de Cotopaxi existen un sin números de factores psicosociales afectando en la vida personal-laboral de los docentes existiendo tales inconvenientes, pero aún no una forma de llegar a mitigarlos.

El problema a desarrollarse en la Universidad Técnica de Cotopaxi, cuenta con varios docentes universitarios preparados para el desarrollo educativo de los estudiantes que forman parte de esta institución educativa, con el fin de cumplir con sus actividades planificadas; en el ámbito laboral existen un sin número de factores que pueden afectar a la salud, donde existen causas del porqué de esta enfermedad Condor (2020).

El beneficio de este trabajo se interesa en investigar y proponer estrategias de mitigación para los factores psicosociales de riesgo que se encuentran en los docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

PREGUNTA DEL PROBLEMA O PROBLEMÁTICA

De acuerdo a los riesgos psicosociales identificados, ¿Qué estrategias favorecen la mitigación de los riesgos psicosociales en los docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi?

OBJETIVO GENERAL:

- ✚ Establecer estrategias que mitiguen los factores psicosociales de riesgo que inciden en los docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ✚ Investigar la revisión bibliográfica de diferentes autores para conocer sobre los factores psicosociales de riesgo.
- ✚ Diagnosticar los factores psicosociales de riesgo que se presentan en los docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi.
- ✚ Identificar estrategias que permitan atenuar los factores psicosociales de riesgo de los docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Antecedentes investigativos

Internacional

Mondragón (2023) en su estudio enfocado en analizar los factores psicosociales que afectan a los docentes, se relacionan principalmente con la carga de trabajo, los cambios en la forma en que los estudiantes aprenden estrategias de enseñanza que antes se enseñaban de manera tradicional y las responsabilidades. La metodología establecida fue descriptiva, con ayuda de la revisión bibliográfica se realizó un estudio de revisión teórica, exploratorio y explicativo de 33 referencias no mayores de 5 años, seleccionadas a través del mapa PRISMA. En los resultados de los distintos documentos se encontraron que los factores antes mencionados afectaron negativamente a la mayoría de los docentes en varios países de América Latina y Europa, con una proporción superior al 50%. En conclusión, existe la necesidad de herramientas de intervención individual y grupal brindadas por profesionales de la psicología para que los docentes puedan ver los efectos de los factores psicosociales que los afectan, teniendo en cuenta sus actitudes y sentimientos, así como su entorno familiar y laboral.

Orellana (2023) en su investigación acerca de los factores psicosociales en la labor docente, menciona y da a conocer la realidad de los profesores en sus actividades diarias y si existe factores psicosociales dentro de los establecimientos educativos. Para la obtención de la

información, la metodología aplicada fue una revisión bibliográfica de diferentes autores tales como revistas investigativas, tesis de grado y maestrías, buscadores académicos como google académico, entre otros. Los resultados en diferentes estudios demostraron que los factores psicosociales son la principal causa de pérdida de salud en los docentes, manifestándose a través de estrés crónico, aumento de alteraciones emocionales, cognitivas y psicosomáticas. En conclusión, los factores psicosociales en las instituciones educativas son un problema para toda la comunidad educativa (alumnos, padres de familia, auxiliares docentes y docentes). Esta revisión se centró en los avances de la investigación en educación.

Rodríguez (2023) hizo una revisión sistemática denominada “Factores Psicosociales en docentes a partir del meta-análisis”, cuyo objetivo fue identificar las herramientas utilizadas en diferentes estudios, así como analizar las diferentes asociaciones relacionadas con el estudio. Se realizó una búsqueda de artículos primarios como parte de la metodología en tres bases de datos científicas SciELO, Redalyc y PubMed, obteniendo un total de 373 artículos en diferentes idiomas, de los cuales 23 estudios fueron seleccionados de acuerdo a criterios de inclusión. Los resultados de la revisión indicaron que la profesión docente enfrenta una serie de condiciones que afectan la salud física y mental. Concluyendo que, es necesario más investigaciones sobre los factores psicosociales, idealmente desarrollando programas de intervención que mejoren y reduzcan su impacto en la población, pues existe suficiente evidencia en la literatura para mostrar la realidad de vida de los docentes.

Córdova (2022) en su estudio denominado Estrategias de afrontamiento a los factores de riesgo psicosociales en mujeres docentes. La finalidad de la investigación fue la identificación de estrategias de afrontamiento de los factores psicosociales. La metodología fue un enfoque descriptivo - cualitativo basado en la recopilación y el análisis de datos de diferentes autores. Los resultados indican que, en la mayoría de las bases de datos utilizadas por los autores, se

brindan algunas estrategias para superar los riesgos a través de acciones de prevención, hábitos saludables, autoeficacia y regulación emocional que llevan a las personas a realizar actividades adaptativas para el cambio de su bienestar. Finalmente, el documento llega a la conclusión de la necesidad de desarrollar aún más la investigación cualitativa, como: encuestas, uso de diferentes herramientas para recopilar datos de los departamentos de educación estatales, estrategias de apoyo psicológico. y revisión de la literatura más actual.

Rendón et al, (2022) realizaron ciertos estudios denominado Estrategias para la disminución de los riesgos psicosociales en los maestros de la institución Manuel Elkin Patarroyo de Bogotá., El objetivo principal fue desarrollar estrategias que permitieran disminuir el riesgo psicosocial actual entre los docentes, teniendo en cuenta la situación actual en la que se encuentra la escuela y las condiciones actuales. Para la identificación de los diferentes riesgos se aplicó la metodología de un enfoque cuantitativo descriptivo para desarrollar una lista compuesta de siete preguntas estructuradas. Los resultados del estudio mostraron la inexistencia de medidas preventivas y control de los riesgos psicosociales en las escuelas, aunque existen canales de comunicación, estos no son los más adecuados para trasladar información segura. En conclusión, es importante el desarrollo de estrategias de prevención de riesgos psicosociales, los cuales se cuenta con 16 estrategias más utilizadas que son: formación interpersonal, formación en comunicación asertiva y efectiva, adaptación a la carga formativa y ritmo de trabajo.

Velandia (2019) realizó un estudio que examina los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional dentro de los diferentes ambientes sujetos al trabajo que pueden sufrir los empleados e influir en las condiciones en las que se desarrolla. La metodología que se aplicó fue una revisión bibliográfica con autores de diferentes países en relación con el eje temático, antigüedad, artículos publicados en revistas científicas, bases de datos Scielo, de la Universidad

Cooperativa de Colombia, Redalyc y ProQuest. Se recolectó una muestra de aproximadamente cuarenta artículos científicos, a través de la revisión bibliográfica, consideraron a la RSP como causa de problemas en diversas organizaciones, debido a que aumenta el alto índice de exposición al riesgo psicosocial. Los resultados encontraron que los riesgos psicosociales pueden afectar la salud mental y física de los trabajadores, generando estrés, agotamiento y depresión. En conclusión, es fundamental implementar sistemas de salud y seguridad en el trabajo para la prevención y mitigación de estos riesgos.

Nacional

Pineida (2023) diseñó un programa de control de los riesgos psicosociales en docentes de la institución Corazón de María con la finalidad de establecer medidas preventivas y de mitigación. La investigación fue de enfoque cuantitativo no experimental por medio de cuestionarios de evaluación psicosocial emídidos por el Ministerio del trabajo. Los resultados arrojaron medidas numéricas verificables para un análisis estadístico adecuado e identificaron riesgos psicosociales con un impacto potencial mínimo para la mayoría de los docentes. En ese momento se concluyó que es necesario desarrollar medidas preventivas encaminadas a controlar y reducir el porcentaje de riesgos psicosociales identificados de medio y alto impacto en las instituciones.

Rivadeneira (2023) propuso un programa de prevención de riesgos psicosociales para mejorar las condiciones de trabajo y salud en la institución. Para lograr cumplir con el objetivo estableció una metodología mixta de enfoque cuantitativo cualitativo, de tipo no experimental. La herramienta utilizada fue un cuestionario estructurado de escala Likert para una mejor evaluación de la situación a ser analizada. Los resultados indicaron un riesgo medio: carga y ritmo de trabajo, discreción y control, doble existencia (trabajo y familia); también lo fueron las dimensiones de alto riesgo: recuperación, acoso laboral y autoestima. En conclusión, los

docentes están expuestos a factores de riesgo psicosocial de riesgo moderado y alto en su entorno laboral a diario, por lo que es necesario desarrollar un plan de prevención que incluya estrategias, recursos y evaluaciones para reducir el ausentismo, el ausentismo, la accidentalidad, mejorar el trabajo. clima y resultados.

Basurto (2022) realizó un estudio evaluativo de los riesgos psicosociales de los docentes que trabajan en modalidad Teletrabajo de la ESPAM, para cumplir con el enfoque se estableció una metodología en base a encuestas destinadas a participantes relevantes utilizando el cuestionario F-psycho preparado por el Instituto Noruego para la Seguridad y Salud Ocupacional, sobre la base del cual se analizó la prevalencia de estos factores (Tiempo de trabajo, Carga de trabajo, Participación/Supervisión) para cada participante individual. Se realizó de forma colaborativa un estudio comparativo entre géneros para conocer quién tiene mayor impacto psicosocial del teletrabajo. La conclusión es que la institución necesita tomar nuevos pasos para reducir la presencia de estos factores que afectan negativamente la vida familiar y laboral de todos y el estudio realmente hace una contribución positiva a la población universitaria. Luego se elaboró un plan de mitigación y se comunicó a todos los docentes, explicando el porcentaje de riesgo psicosocial para cada uno y las medidas preventivas a tomar.

Contreras (2022) en su estudio investigativo denominado “Factores psicosociales protectores y estrategias de afrontamiento”, buscó desarrollar estrategias de afrontamiento centradas en el uso de factores psicosociales protectores para gestionar los recursos organizativos disponibles. Esta revisión se basó en las pautas de Arksey y O'Malley. Con respecto a la metodología planteada descriptiva – cuantitativa se realizó un análisis de 14 estudios encantando que las formas de manejar situaciones estresantes en el trabajo pueden mejorar el bienestar emocional, la satisfacción laboral y equilibrar los factores de riesgo psicosocial. Los resultados encontrados fueron que los estilos de afrontamiento incluyen estrategias como el afrontamiento

proactivo, reflexivo, estratégico, preventivo, búsqueda de apoyo emocional y afrontamiento de evitación. Cuatro de estos estilos se centran en recursos individuales positivos, mientras que la estrategia de búsqueda de apoyo emocional se enfoca en recursos sociales o colectivos. Este estudio permite concluir que el estudio de los factores protectores puede tener un efecto positivo en la reducción del estrés laboral.

Carranco (2020) en su artículo de revisión enfocado a estudiar los riesgos psicosociales en docentes universitarios. Estableció una metodología descriptiva utilizando métodos y herramientas sistemáticas para organizar y presentar la información de los principales riesgos. La docencia universitaria está asociada a tres factores: el estrés, el burnout y el malestar o acoso laboral, los cuales deben ser abordados porque pueden tener graves consecuencias negativas tanto para los docentes como para el proceso educativo, por lo que los accidentes de trabajo se han convertido y existe evidencia que el profesorado universitario se enfrenta a nuevos riesgos psicosociales reales, siendo necesario investigar sobre sus características e impacto en la universidad. En conclusión, las transformaciones socioeconómicas y políticas, la docencia es continúa dado que las personas son más sensibles a los riesgos psicosociales que a cualquier otro riesgo y deben ser identificados, prevenidos y mitigados en beneficio de todo docente y como parte del proceso educativo en el contexto del desarrollo científico y tecnológico, especialmente aquellos, que son exclusivos de la educación.

Cóndor (2020) realizó una investigación a los docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi. La importancia fue identificar y los factores que inciden en el estrés laboral como un riesgo psicosocial como resultado del trabajo del profesorado. El método utilizado fue la investigación de campo, obteniendo información directa de la realidad mediante métodos de recolección de datos en respuesta a las diferentes situaciones, herramientas y técnicas utilizadas como las encuestas y pruebas MASLACH realizadas por docentes universitarios. En los resultados se

identificaron el agotamiento emocional, el cual fue el de mayor prevalencia en un ambiente de estudio promotor del estrés. La recopilación de datos para reducir o prevenir los efectos negativos puede revelar los efectos físicos, psicológicos y emocionales del estrés laboral, así como las consecuencias de las dificultades que crea para los educadores. El autor concluye que el personal docente universitario tiene un alto riesgo de sufrir procesos de estrés relacionados con las condiciones laborales en su campo de trabajo.

Larzabal (2019) realizó un proyecto de investigación en la ciudad de Ambato acerca de los riesgos psicosociales y bienestar laboral en una institución superior educativa para establecer estrategias de prevención, con la finalidad de determinar la relación entre los riesgos psicosociales y el bienestar laboral y desarrollar estrategias preventivas que ayuden a los riesgos. La metodología planteada fue un estudio cuantitativo no experimental con un campo descriptivo y adecuado de aplicación del instrumento CoPsoQ-istas21, la encuesta de bienestar ocupacional de Blanch evalúa las dimensiones psicológicas del bienestar en el trabajo. En el evento participaron 137 trabajadores de la PUCE-Ambato. En los resultados se encontraron los siguientes riesgos psicosociales: ritmo de trabajo, precariedad laboral y fatiga, los cuales se relacionaron directamente con la escala de bienestar psicosocial en los factores Impacto, Habilidades y Expectativas. Esto indica una baja proporción de trabajadores de la PUCE afectados en Ambato. Concluyendo, el riesgo y la satisfacción laboral están relacionados con los cambios en el desarrollo organizacional de la institución, por ello, se elaboró un programa de prevención de riesgos psicosociales, que incluye seminarios e incentivos para disminuir los efectos de dicha problemática.

Yépez (2020) en su trabajo investigativo denominado “Estudio de Factores de Riesgos Psicosociales en el personal docente de la institución Nuevo Ecuador”. El objetivo fue identificar los factores de riesgo psicosocial que enfrentan los docentes para determinar la

influencia de las variables sociodemográficas con el fin de proponer medidas preventivas para mejorar las condiciones laborales. El método utilizado fue una herramienta de evaluación FPSICO versión 4.0, que evaluó nueve factores: tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, necesidades psicológicas, variedad/contenido, participación/supervisión, interés/salario del empleado, cumplimiento del rol y relaciones sociales y de apoyo. Los factores de muy alto riesgo según valoración individual fueron: necesidades psicológicas (PD, 52,5%), carga de trabajo (TC, 47,5%), horario de trabajo (TT, 45%) y participación/supervisión (PS, 30%). Los resultados de la correlación entre las variables cualitativas reflejaron diferencias significativas entre género y factor desempeño del rol ($p=0,009$), estado civil docente y factor variedad/contenido ($p=0,006$), carga de trabajo y factor TIC ($p=0,006$). $p=0,010$), la experiencia y el nivel educativo como factores de riesgo para TT ($p=0,031$ y $p=0,010$). Estos hallazgos sugieren en conclusión que los docentes pueden ser víctimas de efectos en la salud debido a las exigencias mentales y físicas de su trabajo.

Molina (2019), en su trabajo de titulación “Plan de prevención de riesgos psicosociales en los docentes de una Unidad Educativa Particular de la provincia de Tungurahua”, tuvo como objetivo validar un programa de prevención de riesgos psicosociales para docentes de una unidad educativa específica de la provincia de Tungurahua. El método fue un estudio cuantitativo, con un alcance descriptivo de tipo transversal no experimental, teniendo en cuenta un total de 64 docentes en 6 departamentos. Los resultados mostraron que cinco de las nueve dimensiones proporcionaron resultados positivos significativos en el mantenimiento de un perfil adecuado de exposición al riesgo psicosocial. Cabe destacar que cuatro de estas dimensiones, carga de trabajo, necesidades psicológicas, participación/supervisión y relaciones, así como apoyo social, presentaron una alta frecuencia negativa, refiriéndose a un riesgo muy alto, señaladas en rojo y reflejadas en los factores de evaluación. En conclusión, se

recomienda gestionar las opciones de intervención propuestas en el plan de prevención, que contribuirán a reducir los riesgos psicosociales de la exposición docente.

Fundamentos teóricos

Factores psicosociales en el ámbito laboral

Los factores psicosociales reciben cada vez una atención prioritaria, debido a la salud y bienestar que se ven afectados en la jornada laboral, por esta razón es importante que los docentes comprendan que las dinámicas de trabajo, las relaciones y las demandas emocionales afectan la calidad de vida y desempeño.

1.1.1. Definición de factores psicosociales

Los factores psicosociales hacen referencia a las afectaciones existentes en el ambiente de trabajo, incluyendo aspectos psicológicos y sociales que influyen en el bienestar, desempeño del lugar de trabajo, incluyendo el control de actividades, apoyo social, tensión emocional y estilo de liderazgo. Su comprensión ayuda a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el ambiente laboral para promover un clima organizacional saludable y prevenir posibles efectos negativos en el estado físico-mental de los trabajadores Murillo (2023).

Los factores psicosociales hacen referencia a la dimensión psicológica y social del trabajo, teniendo influencia directa en la percepción del ambiente laboral y salud de los trabajadores.

Dentro de estos factores se engloban aspectos como:

- Carga de trabajo
- Control, la autonomía laboral
- Apoyo
- Relaciones sociales en el entorno laboral

- Demandas emocionales que surgen en el desempeño de las tareas.

La identificación y comprensión permiten establecer estrategias de intervención enfocadas en la prevención y mitigación de los riesgos psicosociales para el bienestar y rendimiento de los individuos Carranco (2020).

Según Velandia (2019) , los factores psicosociales se refieren a las condiciones del entorno laboral que perjudican la salud mental, emocional y social de los trabajadores y son:

- La organización del trabajo
- La carga de trabajo
- El nivel de autonomía y control
- Las relaciones con compañeros y superiores
- El apoyo social
- La satisfacción laboral

Los autores afirman que los elementos relacionados con la dimensión psicológica y social del entorno laboral constituyen los factores psicosociales, tienen un impacto en la experiencia y el bienestar laboral. Algunos ejemplos mencionados incluyen

- Demandas laborales
- Control sobre el trabajo
- Apoyo social
- Relaciones interpersonales
- Carga emocional.

Para crear un entorno laboral saludable, prevenir riesgos psicosociales y proteger la salud mental y física de los empleados, es esencial comprender y gestionar adecuadamente estos elementos.

1.1.2. Importancia de los factores psicosociales

La importancia según Carranco (2020) de los factores psicosociales es la relevancia e impacto que tiene sobre los aspectos psicológicos, sociales, funcionamiento y organización de la entidad en cada área laboral. La atención adecuada de analizar cada factor es esencial para fomentar un ambiente laboral positivo, donde los empleados se sientan seguros, valorados y motivados para enfrentar los desafíos del trabajo de manera efectiva y adecuada Carranco (2020).

La importancia de analizar los factores psicosociales en el trabajo del docente según Córdova (2022) ayuda en la capacidad de influir en la calidad de vida y bienestar emocional del trabajador. La correcta gestión de cada factor contribuye a prevenir y reducir los riesgos psicosociales como, por ejemplo: el estrés laboral, agotamiento emocional y desgaste profesional, derivando en problemas de salud mental. Fomentar un ambiente laboral saludable, promueve el apoyo social, la participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones y la productividad laboral.

Los factores psicosociales son cruciales para el éxito de la empresa y salud de los empleados, una gestión adecuada en estas áreas puede mejorar el compromiso, mejorar el entorno de trabajo, reducir el estrés y reducir la rotación de horarios. La identificación y atención temprana de estos riesgos pueden ayudar a prevenir problemas psicológicos como la ansiedad, depresión, crear un entorno de trabajo más saludable e inclusivo para todos los miembros del equipo Molina (2019).

Los factores psicosociales poseen un potencial significativo para influir en la salud mental, el bienestar y la productividad de los empleados dentro de una institución. Estos aspectos abarcan:

- la carga de trabajo
- el nivel de autonomía
- el apoyo social, las relaciones interpersonales

- el equilibrio entre la vida laboral y personal Lazabal (2019).

Las instituciones educativas tienen la capacidad de establecer un entorno laboral propicio para el desarrollo humano al reconocer y abordar los riesgos asociados con estos factores. Esto resultará en empleados más comprometidos, creativos y motivados. Este enfoque proactivo y consciente hacia la salud mental y el bienestar de los empleados no solo ayuda al éxito a corto plazo, sino que también promueve un crecimiento duradero y sostenible.

1.1.3. Efectos de los factores psicosociales en la salud y el bienestar de los docentes

Los efectos de los factores psicosociales en la salud y bienestar de los docentes son consecuencias físicas, mentales y emocionales derivadas de las condiciones laborales y las interacciones sociales en su entorno de trabajo. Entre estos factores se encuentran:

- carga de trabajo excesiva
- falta de reconocimiento
- falta de apoyo, acoso laboral
- falta de autonomía en la toma de decisiones, entre otros.

La exposición prolongada a estas condiciones puede tener un impacto negativo en la salud mental de los docentes, manifestándose en síntomas de estrés, ansiedad, depresión y, en casos más graves, el síndrome de burnout, caracterizado por un agotamiento y despersonalización emocional en el trabajo. Asimismo, estos factores también pueden afectar el bienestar general de los docentes, reducir su satisfacción laboral y calidad de vida Bajonero (2021).

Según Basurto (2022), estos efectos repercuten significativamente en el ámbito psicosocial de la calidad de la enseñanza y el aprendizaje educativo. Cuando los docentes se enfrentan a altos niveles de estrés y desgaste emocional debido a factores como la sobrecarga de trabajo, la presión académica y la falta de recursos, su capacidad para brindar una educación de calidad

se ve comprometida. Los efectos negativos de estos factores en la salud mental de los docentes pueden resultar en una disminución de la motivación y el compromiso con la enseñanza, lo que a su vez afecta el rendimiento académico de los estudiantes.

Los efectos psicosociales tienen relación con la calidad de vida del entorno laboral. Los docentes pueden enfrentar altos niveles de estrés laboral y emocional y en consecuencia tener deterioro en su salud física y mental, afectando la capacidad para disfrutar de una vida equilibrada fuera del trabajo. Estos efectos pueden manifestarse en síntomas físicos como:

- Fatiga crónica, dolores de cabeza
- Problemas gastrointestinales.
- Problemas emocionales como la irritabilidad y la falta de motivación para actividades recreativas Córdor (2020).

Los estudios anteriores han examinado que los efectos psicosociales que experimentan los docentes dan como resultado condiciones laborales y relaciones sociales ineficientes en su entorno. Se ha identificado que elementos como: el acoso laboral, la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo y reconocimiento pueden generar un impacto negativo en la salud mental de los docentes. Los síntomas de esta situación incluyen estrés, ansiedad, depresión e incluso el síndrome de burnout, requiriendo una atención diligente, implementación de medidas preventivas y de apoyo para garantizar un entorno saludable y favorable para el docente.

1.1.4. Identificación y clasificación de los riesgos psicosociales en el entorno laboral docente

Los riesgos psicosociales se identifican de acuerdo al entorno laboral de la siguiente manera:

1.1.4.1.Demanda laboral

Se refiere al conjunto de responsabilidades a la que el docente debe enfrentarse en el desarrollo de las funciones académicas y administrativas que incluye: la cantidad de trabajo asignado, la complejidad de tareas, los plazos ajustados y la presión para cumplir con los objetivos establecidos. Cuando los docentes enfrentan una alta carga laboral, se ven expuestos a niveles significativos de estrés y agotamiento, lo que tiene un impacto malo para el rendimiento profesional Cárdenas (2021).

La demanda laboral engloba la cantidad y calidad de actividades que se requiere para llevar a cabo en su trabajo educativo, incluyendo la planificación de clases, la corrección de exámenes, la atención a las necesidades de los estudiantes y la participación en actividades extracurriculares. Una carga excesiva de trabajo y la falta de recursos adecuados para enfrentar estas demandas pueden aumentar el riesgo de padecer problemas de salud física y mental Carranco (2020).

En la docencia, la demanda hace referencia a la presión y responsabilidad asociada a la enseñanza y gestión académica. Incluye aspectos como el volumen de trabajo, el tiempo destinado a preparar clases, la cantidad de estudiantes a cargo y la necesidad de adaptarse a las constantes exigencias educativas. Una adecuada gestión de la demanda laboral es fundamental para evitar el desgaste profesional y promover un entorno laboral saludable para los docentes Velandia (2019).

De acuerdo a los autores anteriores, la demanda laboral hace referencia a las exigencias y responsabilidades que enfrentan los docentes en su trabajo educativo, como la planificación de clases, la evaluación de los estudiantes y actividades extras fuera del horario de trabajo. La sobrecarga laboral puede surgir cuando hay una carga excesiva de trabajo que afecta la salud mental de los docentes.

1.1.4.2. Control sobre el trabajo

Es el grado de autonomía y autoridad que los docentes tienen sobre las decisiones relacionadas con su labor e incluye: Libertad para planificar y diseñar el contenido educativo, flexibilidad para adaptar las metodologías de enseñanza, la capacidad para tomar decisiones sobre la evaluación y el seguimiento del progreso de los estudiantes. Un mayor control sobre el trabajo permite a los docentes comprometerse con la labor y contribuye al bienestar laboral Larzabal (2019).

Según Códova (2022) lo define como el nivel de autonomía e influencia que estos tienen sobre las tareas, horarios y recursos educativos disponibles para llevar a cabo una labor. La dimensión implica en la capacidad de tomar decisiones fundamentales durante el proceso de enseñanza y la evaluación del progreso. En caso de que el ambiente que se promueva en un grado no adecuado de control sobre el trabajo puede resultar en una falta de desarrollo profesional de los educadores, repercutiendo negativamente en el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes.

El control sobre el trabajo según Yépez (2020) es la posibilidad que tienen los profesionales de la educación de influir en el desarrollo de sus actividades, establecer objetivos de enseñanza y tomar decisiones en la ejecución de las clases. Un grado de control alto del trabajo permite a los docentes sentirse comprometidos con la labor y desarrollar estrategias pedagógicas que se ajusten a las necesidades de los estudiantes.

El control sobre el trabajo se refiere a la capacidad que los docentes poseen para influir y tomar decisiones en relación a sus propias tareas y responsabilidades laborales. Se trata de la autonomía que tienen para organizar las actividades, determinar métodos de enseñanza y establecer horarios, lo que permite adaptar el entorno laboral de acuerdo con sus necesidades y preferencias individuales.

1.1.4.3. Apoyo social

El apoyo social se refiere al respaldo, comprensión y ayuda emocional proporcionada por colegas, supervisores, familiares y amigos a los docentes. Este tipo de apoyo puede manifestarse a través de escuchar activamente a los docentes cuando expresan sus preocupaciones, ofrecer consejos o soluciones prácticas, brindar reconocimiento y elogios por su trabajo, y demostrar empatía en momentos de dificultades. El apoyo social es fundamental para ayudar a los docentes a afrontar situaciones estresantes y a mantener una perspectiva positiva en su trabajo López (2021).

De acuerdo con Rodríguez (2023) son grupos de docentes que se reúnen para compartir experiencias, intercambiar ideas y proporcionarse apoyo mutuo. Estas agrupaciones pueden ser formales, como grupos de discusión o equipos de trabajo, o informales como amistades profesionales. El objetivo de estas redes es crear un ambiente de apoyo y colaboración donde los docentes puedan sentirse comprendidos y encontrar soluciones a los desafíos que enfrentan en su práctica educativa.

El apoyo social en el desarrollo profesional es fundamental para ayudar a los docentes a hacer frente a los factores psicosociales de riesgo, reducir el estrés laboral y promover un ambiente de trabajo saludable y positivo en el ámbito educativo. También pueden ofrecer oportunidades para el desarrollo profesional, como cursos de actualización y oportunidades de crecimiento en su carrera, lo que contribuye a fortalecer la confianza y el sentido de competencia en el ámbito laboral Larzabal (2019).

El tema trata sobre cómo proteger y mejorar la salud mental y el bienestar de los docentes mediante estrategias específicas. Estas estrategias se enfocan en abordar los desafíos psicosociales que enfrentan los docentes en su trabajo, como la sobrecarga laboral, la falta de

control sobre sus tareas y la carga emocional. Para mitigar estos riesgos, se proponen diversas acciones.

1.1.4.4.Recompensas y reconocimiento

Las recompensas son estímulos o beneficios ofrecidos a los docentes como resultado de su desempeño sobresaliente o logros destacados en el ámbito educativo. Estas recompensas pueden incluir aumentos salariales, bonificaciones económicas, oportunidades de desarrollo profesional, reconocimientos formales o asignación de proyectos de mayor responsabilidad. El propósito de las recompensas es motivar a los docentes, reforzar comportamientos positivos y fomentar una cultura de excelencia en el trabajo docente Larzabal (2019).

El reconocimiento se refiere al acto de valorar y destacar los esfuerzos, logros y contribuciones significativas de los docentes en su labor educativa. Esto puede manifestarse a través de expresiones de agradecimiento, elogios, menciones públicas, certificados de reconocimiento o premios. El reconocimiento busca fortalecer la autoestima y la satisfacción laboral de los docentes, fomentar su sentido de pertenencia y mejorar la relación con sus colegas y la comunidad educativa en general Quevedo (2022).

En un enfoque institucional, el reconocimiento promueve una valoración constante y genuina del trabajo y logros de los docentes en el ámbito educativo. Esta cultura implica crear un ambiente donde el reconocimiento se convierta en una práctica habitual y relevante en la toma de decisiones. Se alienta a todos los miembros de la comunidad educativa a participar activamente en el reconocimiento, lo que contribuye a mejorar el clima laboral, fomentar la colaboración y elevar la moral y el compromiso de los docentes con su profesión Rendón, Rivera, & Ramírez (2022).

El tema se centra en cómo mejorar el bienestar de los docentes implementando estrategias de recompensas y reconocimiento. Las recompensas son incentivos, como bonificaciones o oportunidades de desarrollo profesional, ofrecidos a los docentes por su excelente desempeño. El reconocimiento, por otro lado, es el acto de valorar y agradecer el esfuerzo y logros de los docentes, expresándolo a través de elogios y menciones. Estas prácticas buscan motivar a los docentes, elevar su autoestima y fomentar una cultura de excelencia en el trabajo educativo.

1.1.4.5. Rol en el trabajo

El rol en el trabajo hace referencia al conjunto de responsabilidades, funciones y tareas que los docentes deben desempeñar en su labor educativa. Esto incluye planificar e impartir clases, evaluar el rendimiento de los estudiantes, interactuar con padres y colegas, llevar a cabo tareas administrativas y participar en actividades extracurriculares, entre otros aspectos. Un claro entendimiento y definición de los roles en el trabajo pueden ayudar a los docentes a sentirse más seguros y satisfechos en su labor, reduciendo el riesgo de estrés asociado con expectativas confusas Bajonero (2021).

La ambigüedad de roles ocurre cuando los docentes enfrentan incertidumbre o falta de claridad en cuanto a lo que se espera de ellos en su trabajo. Esto puede suceder cuando las responsabilidades son vagas o contradictorias, lo que puede generar confusión y ansiedad. La ambigüedad de roles puede ser un factor psicosocial de riesgo, ya que puede afectar la eficiencia y la satisfacción laboral de los docentes. Implementar estrategias para definir y comunicar claramente los roles en el trabajo puede reducir esta ambigüedad y mejorar el bienestar psicosocial de los docentes Larzabal (2019).

El desequilibrio entre las demandas y los recursos se refiere a la discrepancia entre las exigencias laborales y los recursos disponibles para los docentes para cumplir con dichas demandas. Si los docentes enfrentan una sobrecarga de tareas sin suficientes recursos o apoyo

para llevarlas a cabo, pueden experimentar estrés y agotamiento. Por otro lado, si hay suficientes recursos y apoyo para abordar las demandas laborales, los docentes pueden sentirse más capaces de hacer frente a los desafíos y experimentar una mayor satisfacción en su rol laboral. Mitigar este desequilibrio implica proporcionar recursos adecuados y apoyo a los docentes para que puedan desempeñar sus funciones de manera más efectiva y saludable Carranco (2020).

El tema se centra en cómo abordar los factores psicosociales de riesgo que enfrentan los docentes en su trabajo educativo, específicamente relacionados con su rol en la institución. Esto incluye las responsabilidades y tareas que deben cumplir, así como la claridad y equilibrio entre las demandas y los recursos disponibles para llevar a cabo su labor. Un aspecto importante es definir claramente el "Rol en el trabajo" de los docentes, proporcionándoles una comprensión clara de sus funciones y responsabilidades, lo que puede reducir la confusión y ansiedad en su desempeño.

1.1.4.6. Relaciones interpersonales

Se define como las interacciones y vínculos que los docentes establecen con sus compañeros, alumnos, padres de familia y otros miembros de la comunidad educativa. Estas relaciones pueden influir significativamente en el bienestar psicosocial de los docentes, ya que una comunicación efectiva y un ambiente de apoyo pueden generar satisfacción y reducir el estrés en el entorno laboral Carranco (2020).

Se refiere al ambiente emocional y social que se vive en la institución educativa. Un clima laboral positivo se caracteriza por relaciones interpersonales saludables, confianza, colaboración y respeto mutuo entre todos los miembros de la comunidad educativa. Un clima laboral negativo, por otro lado, puede estar marcado por conflictos, tensiones y falta de comunicación efectiva Pineida (2023).

Estas estrategias se centran en el desarrollo de habilidades de comunicación efectiva y resolución de conflictos entre los docentes y otros miembros de la comunidad educativa. Una comunicación abierta y asertiva puede fortalecer las relaciones interpersonales, promover la empatía y evitar malentendidos. Asimismo, la capacidad de resolver conflictos de manera constructiva contribuye a prevenir tensiones prolongadas que puedan afectar el bienestar y la satisfacción laboral de los docentes Velandia (2019).

Las "Relaciones interpersonales" en el ámbito educativo hacen referencia a las conexiones e interacciones que los docentes establecen con diferentes personas dentro de la escuela, como estudiantes, colegas, padres y personal administrativo. Estas relaciones pueden tener un impacto significativo en el bienestar emocional y psicológico del docente, así como en el ambiente general de la escuela. Para asegurar un ambiente de trabajo más saludable y productivo, es importante que los docentes desarrollen habilidades sociales y emocionales efectivas. Estas habilidades incluyen ser empáticos con los estudiantes y colegas, comunicarse de manera asertiva y resolver conflictos de manera constructiva. Al mejorar estas habilidades, los docentes pueden construir relaciones más positivas y fortalecer el sentido de comunidad en la escuela.

1.1.4.7.Carga emocional

Se refiere a la presión y el desgaste emocional que experimentan los docentes debido a las demandas emocionales de su trabajo. Esto incluye lidiar con situaciones estresantes, responder a las necesidades emocionales de los estudiantes, manejar conflictos en el aula y enfrentar situaciones difíciles que puedan afectar su bienestar psicológico. La carga emocional puede tener un impacto significativo en la salud mental y el bienestar general de los docentes López (2021).

Esta definición se enfoca en la sobrecarga emocional que puede ocurrir cuando los docentes se enfrentan a situaciones complejas o difíciles en el ambiente escolar. Esto puede incluir problemas de comportamiento en el aula, situaciones de bullying o acoso, la exposición a situaciones de trauma de los estudiantes, entre otros. La sobrecarga emocional puede afectar la capacidad del docente para concentrarse en su enseñanza y ejercer su profesión de manera efectiva Contreras (2022).

La carga emocional también puede manifestarse como agotamiento emocional y fatiga en los docentes. Esto ocurre cuando la continua exposición a situaciones emocionalmente demandantes agota los recursos psicológicos del docente, lo que puede llevar a una disminución en su energía, motivación y satisfacción laboral. El agotamiento emocional puede aumentar la probabilidad de problemas de salud mental y el riesgo de abandono de la profesión docente Córdova (2022).

La carga emocional en el trabajo docente se refiere a la presión y el desgaste emocional que experimentan los profesores debido a las demandas emocionales de su labor educativa. Como docentes, enfrentamos diversas situaciones que pueden ser emocionalmente desafiantes, como lidiar con estudiantes con problemas de comportamiento, responder a las necesidades emocionales de los alumnos, resolver conflictos en el aula y enfrentar situaciones complejas que pueden afectar nuestro bienestar psicológico.

1.1.4.8. Equilibrio entre el trabajo y actividades fuera de la institución

Se refiere a la armonía entre las responsabilidades laborales como docente y las actividades y compromisos personales fuera del entorno de trabajo. Un adecuado equilibrio trabajo-vida implica que los docentes puedan cumplir con sus tareas profesionales de manera efectiva y, al mismo tiempo, dedicar tiempo y atención a sus intereses personales, familiares, sociales y de cuidado persona , el equilibrio trabajo-vida personal es esencial para reducir los factores

psicosociales de riesgo en los docentes, ya que una carga excesiva de trabajo sin tiempo para el autocuidado y el disfrute personal puede llevar a problemas de salud mental, estrés crónico y agotamiento profesional Quevedo (2022).

En esta definición realizada por Larzabal (2019) destaca la importancia de que los docentes desarrollen habilidades efectivas de gestión del tiempo y establezcan prioridades claras en sus vidas. La gestión adecuada del tiempo les permite cumplir con sus responsabilidades laborales sin descuidar su vida personal y, al mismo tiempo, les permite dedicar tiempo suficiente a actividades que les brinden satisfacción y bienestar fuera del trabajo.

El equilibrio trabajo-vida personal se asocia con el bienestar integral del docente, que abarca tanto el aspecto profesional como el personal. Un docente en equilibrio puede sentirse realizado en su carrera, experimentar satisfacción en su rol educativo y, al mismo tiempo, disfrutar de una vida personal saludable y enriquecedora. Esto incluye cuidar de su salud física, emocional y social, cultivar relaciones significativas, intereses personales y tiempo para el descanso y la recreación.

1.1.5. Causas y consecuencias de los riesgos psicosociales en los docentes

Las causas que involucran psicosocial a los docentes son

1.1.5.1. Causas

Carga de trabajo excesiva

La carga de trabajo excesiva en los docentes se refiere a la cantidad de tareas y responsabilidades que los docentes deben llevar a cabo en su día a día. Esto puede incluir la planificación de lecciones, la preparación y entrega de clases, la corrección de trabajos y exámenes, la asistencia a reuniones y actividades extracurriculares y la realización de tareas

administrativas. Una sobrecarga laboral puede afectar negativamente la capacidad del docente para cumplir con todas estas tareas de manera eficiente Alvites (2019).

La carga de trabajo excesiva también puede estar relacionada con las altas demandas y expectativas del entorno educativo. Esto incluye la presión para lograr resultados académicos, cumplir con estándares educativos, realizar evaluaciones continuas y mantener el ritmo de los cambios curriculares y tecnológicos. El exceso de demandas puede hacer que los docentes se sientan abrumados y con dificultades para equilibrar sus responsabilidades laborales con su vida persona Casali (2021).

Una carga de trabajo excesiva puede dejar poco tiempo para que los docentes se cuiden a sí mismos y atiendan sus necesidades personales. La falta de tiempo para el descanso, la recreación, el ejercicio físico y las actividades que generen bienestar puede llevar a la fatiga y al agotamiento emocional. La carencia de tiempo para el autocuidado también puede afectar la salud mental y la satisfacción general en el trabajo Córdova (2022).

La carga de trabajo excesiva puede quitar la mayoría de tiempo al docente la carga de trabajo excesiva en los docentes es esencial para mitigar los riesgos psicosociales y promover su bienestar. Implementar estrategias de gestión del tiempo, brindar recursos y apoyo adecuado, establecer límites realistas en las responsabilidades laborales y fomentar una cultura de trabajo equilibrada son algunas de las medidas que pueden ayudar a reducir la carga de trabajo excesiva y mejorar la calidad de vida profesional y personal de los docentes.

Falta de reconocimiento y recompensas

La falta de reconocimiento se refiere a la ausencia de valoración y apreciación por parte de la institución educativa hacia el trabajo y el esfuerzo de los docentes. Esto puede incluir la falta de reconocimiento público de sus logros, contribuciones y dedicación en el ámbito educativo.

La falta de reconocimiento puede afectar el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral de los docentes Pedraza (2020).

Esta definición según Quevedo (2022) se centra en la falta de incentivos o recompensas por el desempeño y los logros profesionales de los docentes. Las recompensas pueden incluir aumentos salariales, bonificaciones, oportunidades de desarrollo profesional, ascensos o reconocimientos formales. La falta de recompensas puede desmotivar a los docentes y afectar su compromiso con la mejora continua en su trabajo.

La falta de reconocimiento también puede manifestarse en la falta de apoyo y retroalimentación constructiva por parte de los superiores o colegas. Los docentes pueden sentirse desvalorizados cuando no reciben el respaldo necesario para abordar desafíos o mejorar sus habilidades. La retroalimentación positiva y el apoyo emocional son importantes para el crecimiento profesional y el bienestar de los docentes Yépez (2020).

El reconocimiento y las recompensas no solo son importantes para el bienestar emocional de los docentes, sino que también pueden tener un impacto positivo en la calidad de la educación que brindan. Un ambiente que valore y motive a los docentes contribuirá a una mayor satisfacción laboral, mayor compromiso con su trabajo y una mejor experiencia educativa para los estudiantes. La falta de reconocimiento y recompensas es un factor psicosocial que debe ser atendido para asegurar el bienestar y el desarrollo profesional de los docentes, y en última instancia, mejorar la educación en su conjunto.

Expectativas y presiones externas

Las expectativas educativas y de rendimiento son las metas y estándares que se esperan que los docentes alcancen en su labor educativa. Estas expectativas pueden provenir de la institución educativa, los padres, la comunidad o incluso de las políticas gubernamentales. Las altas

expectativas y presiones para cumplir con ciertos resultados académicos pueden aumentar el estrés y la ansiedad en los docentes Miranda (2021).

Estas presiones se refieren a las demandas y responsabilidades administrativas y burocráticas que los docentes deben enfrentar en su trabajo. Esto puede incluir la preparación de informes, la recopilación de datos, el seguimiento de los avances de los estudiantes, entre otras tareas administrativas. El exceso de trabajo administrativo puede dificultar el enfoque en la enseñanza y aumentar la carga de trabajo, generando tensión y fatiga en los docentes Cárdenas (2021).

Las presiones sociales y culturales son las expectativas y normas establecidas por la sociedad y la cultura en relación con la educación y el papel del docente. Esto puede incluir las expectativas sobre cómo debe ser un docente "ideal", las comparaciones con otros colegas o las críticas públicas en caso de problemas en el sistema educativo. Estas presiones externas pueden afectar la autoestima y la percepción del propio desempeño de los docentes Tapia (2022).

Expectativas y presiones externas se refiere a las demandas y estándares que se esperan que los docentes cumplan en su trabajo, los cuales provienen de diversas fuentes externas. Estas expectativas pueden estar relacionadas con el rendimiento académico de los estudiantes, las tareas administrativas o burocráticas, así como las normas y valores establecidos por la sociedad y la cultura en torno a la educación. Las consecuencias que involucran psicosocial a los docentes son:

1.1.5.2. Consecuencias

Agotamiento y estrés crónico

El agotamiento se refiere a una sensación de cansancio físico, emocional y mental extremo que los docentes pueden experimentar debido a la sobrecarga de trabajo, la presión y las demandas

emocionales asociadas con su profesión. El agotamiento puede llevar a una sensación de desgaste, pérdida de interés en el trabajo y agotamiento emocional, afectando negativamente la satisfacción laboral y la salud mental de los docentes, estas estrategias pueden incluir programas de reducción de estrés y técnicas de relajación, fomentar una cultura de apoyo y resiliencia en la institución educativa Córdor (2020).

El estrés crónico es una respuesta prolongada y constante del organismo ante situaciones estresantes y desafiantes en el ámbito laboral. Los docentes pueden enfrentar estrés crónico debido a múltiples factores, como altas expectativas, exceso de carga de trabajo, falta de recursos, problemas de disciplina en el aula y dificultades en las relaciones laborales, el estrés crónico puede tener un impacto negativo en la salud física y emocional de los docentes el agotamiento y estrés crónico en los docentes, es esencial implementar estrategias que promuevan el autocuidado, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y el apoyo emocional Velandia (2019).

Los síntomas asociados al agotamiento y estrés crónico pueden incluir fatiga persistente, dificultades para concentrarse, cambios en el estado de ánimo como irritabilidad o tristeza, alteraciones del sueño, problemas de memoria, aislamiento social, y disminución del rendimiento en el trabajo. Estos síntomas pueden afectar la calidad de la enseñanza y el bienestar general del docente, es fundamental que los docentes se sientan valorados y reconocidos por su trabajo, y que se les brinde el apoyo necesario para enfrentar los desafíos propios de su profesión de manera más saludable y efectiva Córdova (2022).

Agotamiento y estrés crónico en docentes se refiere a los problemas emocionales y físicos que pueden experimentar los profesores debido a la constante presión y sobrecarga de trabajo. Cuando los docentes enfrentan altas demandas laborales, expectativas elevadas y dificultades

en las relaciones interpersonales, pueden experimentar agotamiento emocional y físico, así como estrés crónico.

Problemas de salud mental

Los problemas de salud mental en los docentes se refieren a condiciones clínicas que afectan el bienestar psicológico y emocional, interfiriendo en su capacidad para funcionar eficazmente en el ámbito laboral y personal. Estos trastornos pueden incluir, entre otros, la depresión, trastornos de ansiedad, trastorno de estrés postraumático y síndrome de agotamiento profesional o "burnout". Estos problemas pueden ser consecuencia de factores psicosociales de riesgo, como altas demandas laborales, falta de reconocimiento, presión por rendimiento y dificultades en las relaciones interpersonales Basurto (2022).

Los problemas de salud mental en los docentes pueden tener un impacto significativo en su desempeño laboral y su bienestar general. La presencia de trastornos de salud mental puede afectar la calidad de la enseñanza, la capacidad para mantener relaciones efectivas con los estudiantes y colegas, y la motivación para enfrentar las demandas diarias de la profesión. Además, los docentes que experimentan problemas de salud mental pueden enfrentar dificultades en el manejo del estrés y pueden presentar una mayor propensión al agotamiento y la fatiga emocional Contreras (2022).

Para abordar los problemas de salud mental en los docentes, es fundamental implementar estrategias de mitigación y proporcionar apoyo adecuado. Esto puede incluir el desarrollo e implementación de programas de prevención de la salud mental en el entorno educativo, capacitación en manejo del estrés y resiliencia y la promoción de un ambiente laboral positivo. Al priorizar la salud mental de los docentes, se puede mejorar el bienestar general de los profesionales de la educación y a su vez, contribuir a un ambiente escolar más saludable y favorable para el aprendizaje de los estudiantes.

Desmotivación y pérdida de satisfacción laboral

La desmotivación laboral en los docentes se refiere a la falta de interés, entusiasmo o compromiso con su trabajo. Puede surgir debido a diversas razones, como la percepción de falta de reconocimiento o recompensas por su esfuerzo, el exceso de carga de trabajo, la falta de oportunidades de desarrollo profesional y el ambiente laboral poco favorable. La desmotivación puede afectar negativamente el desempeño docente y la calidad de la enseñanza Soria (2021) .

La pérdida de satisfacción laboral implica que los docentes experimentan una disminución en su satisfacción con su trabajo y su profesión en general. Esto puede deberse a factores como el agotamiento emocional, la falta de apoyo en el entorno educativo, la percepción de que sus esfuerzos no son valorados o la sensación de que sus expectativas no se cumplen. La pérdida de satisfacción laboral puede llevar a una disminución en la motivación y el compromiso con la enseñanza Carranco (2020).

La desmotivación y la pérdida de satisfacción laboral en docentes también pueden estar relacionadas con una falta de conexión con el propósito educativo y la percepción de que su labor no está teniendo un impacto significativo en la vida de los estudiantes. La sensación de que su trabajo carece de sentido o que las condiciones no son favorables para lograr un cambio positivo puede contribuir a la pérdida de satisfacción y a la desmotivación Rivadeneira (2023).

Al abordar estos problemas, se puede mejorar el bienestar emocional de los docentes y promover un ambiente escolar más positivo, lo que a su vez impactará en la calidad de la educación que brindan a los estudiantes. Cuidar y apoyar a los docentes es crucial para el éxito del sistema educativo y el desarrollo de las futuras generaciones escuchar y atender las necesidades y preocupaciones de los docentes, así como brindarles el apoyo necesario para

enfrentar los desafíos profesionales, también son aspectos fundamentales para restaurar su motivación y satisfacción laboral.

Aumento de conflictos interpersonales

El aumento de conflictos interpersonales en docentes se refiere a la aparición de desacuerdos, tensiones o confrontaciones entre los profesores y otros miembros del personal educativo, así como con los estudiantes o sus familias. Estos conflictos pueden surgir debido a diversas razones, como diferencias en las opiniones o estilos de trabajo, falta de comunicación efectiva, problemas de disciplina en el aula, o situaciones de estrés y presión en el ambiente educativo Casali (2021).

El aumento de conflictos interpersonales puede reflejar dificultades en las relaciones laborales entre los docentes y sus colegas. Estas dificultades pueden manifestarse como falta de colaboración, falta de apoyo entre el personal, falta de reconocimiento o competencia profesional, y un ambiente laboral poco armonioso. Estas tensiones pueden afectar negativamente el bienestar emocional y la satisfacción laboral de los docentes Contreras (2022).

El aumento de conflictos interpersonales puede tener un impacto negativo. Los conflictos no resueltos pueden afectar el clima de convivencia en la institución educativa, creando un ambiente tenso y desfavorable para el aprendizaje. Además, los estudiantes pueden verse afectados por la presencia de conflictos entre los docentes, lo que puede influir en su actitud hacia la escuela y su rendimiento académico Pope (2021).

Cuando los docentes experimentan conflictos interpersonales, esto puede afectar negativamente el ambiente laboral y la calidad de las relaciones dentro de la institución educativa. La falta de colaboración y apoyo entre el personal puede generar un clima laboral

tenso y poco armonioso, lo que impacta en el bienestar emocional y la satisfacción laboral de los docentes. Los conflictos no resueltos también pueden influir en el ambiente escolar en general, afectando el clima de convivencia y, en última instancia, el rendimiento académico de los estudiantes.

Absentismo laboral y abandono de la profesión

El absentismo laboral en docentes se refiere a la tasa de ausencias o inasistencias frecuentes y no programadas de los profesores en su lugar de trabajo. Estas ausencias pueden ser consecuencia de diversas razones, como enfermedad, estrés, desmotivación, problemas de salud mental o insatisfacción laboral. El absentismo laboral puede impactar negativamente en la continuidad del proceso educativo y la calidad de la enseñanza brindada a los estudiantes Soria (2021).

El abandono de la profesión docente se define como la renuncia voluntaria y permanente de los docentes a su carrera educativa. Este fenómeno puede estar asociado con diversos factores, entre ellos, el síndrome de burnout o agotamiento profesional, la falta de apoyo institucional, la sobrecarga de trabajo y la percepción de que las demandas laborales superan los beneficios y recompensas profesionales. El abandono de la profesión puede tener un impacto significativo en la estabilidad y calidad del sistema educativo, así como en la retención de docentes altamente capacitados López (2021).

Las causas y factores de riesgo del absentismo y abandono en docentes pueden ser multifacéticos y complejos. Estos pueden incluir altas cargas de trabajo, horarios extensos, falta de reconocimiento y recompensas, escasez de recursos pedagógicos, ambientes laborales conflictivos, insuficiente apoyo administrativo y problemas de disciplina en el aula. Además, factores psicosociales como el estrés crónico, la falta de equilibrio entre vida laboral y personal, la inseguridad laboral y la falta de desarrollo profesional también pueden contribuir al

absentismo y abandono en docentes. El reconocimiento y abordaje adecuado de estos factores son fundamentales para mantener la salud emocional y el compromiso de los docentes con su labor educativa Córdor (2020).

El absentismo laboral y abandono de la profesión en docentes se refiere a dos problemas relacionados con la carrera de los profesores. Por un lado, el absentismo laboral se da cuando los docentes faltan frecuentemente e inesperadamente a su trabajo, dejando clases sin impartir esto puede deberse a diversas razones, como enfermedades, estrés, desmotivación o dificultades personales por otro lado, el abandono de la profesión se refiere a la triste decisión de algunos docentes de dejar definitivamente su trabajo como educadores. Esta decisión puede estar motivada por diversos factores, como el agotamiento profesional, la falta de apoyo de la institución educativa, la carga de trabajo excesiva o la falta de reconocimiento y recompensas

Impacto en la calidad educativa

El impacto en la calidad educativa se refiere a la disminución del rendimiento académico de los estudiantes debido a factores psicosociales de riesgo que afectan el bienestar y desempeño de los docentes. Cuando los profesores enfrentan estrés crónico, desmotivación o conflictos interpersonales, su capacidad para brindar una enseñanza efectiva puede verse comprometida, lo que impacta negativamente en el progreso académico de los estudiantes Cárdenas (2021).

El impacto en la calidad educativa también puede manifestarse en un ambiente poco propicio para el aprendizaje. Los factores psicosociales de riesgo, como la falta de apoyo, reconocimiento y recursos, pueden generar un clima laboral tenso y desfavorable para los docentes, lo que a su vez se refleja en el trato hacia los estudiantes y la dinámica en el aula. Un ambiente estresante y poco colaborativo puede afectar la motivación y participación de los estudiantes en el proceso educativo Rodríguez (2023).

El impacto en la calidad educativa puede afectar la retención de docentes calificados y comprometidos con su labor. Cuando los profesores enfrentan altas cargas de trabajo, estrés crónico o falta de reconocimiento, pueden sentirse desmotivados y considerar dejar la profesión. La rotación frecuente de docentes y la pérdida de personal educativo experimentado tienen un impacto negativo en la estabilidad y calidad del sistema educativo, afectando el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes Pope (2021).

Cuando los docentes experimentan altos niveles de estrés, desmotivación o conflictos interpersonales, su capacidad para enseñar efectivamente puede verse afectada. Como resultado, los estudiantes pueden experimentar una disminución en su rendimiento académico. Los problemas psicosociales que enfrentan los docentes también pueden crear un ambiente escolar poco propicio para el aprendizaje, lo que afecta la motivación y el interés de los estudiantes en participar activamente en las clases.

Estrategias de mitigación de los factores psicosociales de riesgo

Las Estrategias de mitigación ayudan a reducir el índice de riesgos psicosociales en los docentes, los cuales son:

1.2.1. Programas de capacitación en formación de habilidades emocionales y manejo del estrés:

Los programas de capacitación en inteligencia emocional están diseñados para proveer a los docentes de herramientas y técnicas que les permitan reconocer, comprender y regular sus propias emociones, así como comprender y gestionar las emociones de los demás. Estos programas buscan fortalecer la competencia emocional de los docentes, lo que les permite lidiar con situaciones desafiantes de manera más equilibrada, promover relaciones positivas con los estudiantes y colegas, y mejorar el clima emocional en el aula y el ambiente escolar.

Los programas de formación en gestión del estrés se enfocan en brindar a los docentes técnicas y estrategias para identificar, comprender y gestionar los factores estresantes asociados a su trabajo. Estos programas buscan promover un enfoque proactivo hacia el manejo del estrés, a través de la implementación de prácticas de autocuidado, resiliencia y establecimiento de límites saludables. La formación en bienestar laboral tiene como objetivo reducir el impacto negativo del estrés en los docentes, favoreciendo su satisfacción laboral y su capacidad para mantener un desempeño óptimo.

Los programas que fomentan la resiliencia en docentes se centran en desarrollar la capacidad de recuperación frente a las adversidades y desafíos que puedan surgir en su trabajo. Estos programas incluyen actividades que promueven el pensamiento positivo, el afrontamiento adaptativo y la búsqueda de soluciones constructivas ante situaciones difíciles. El fomento de la resiliencia tiene como objetivo ayudar a los docentes a enfrentar el estrés laboral de manera más eficiente y a mantener una actitud proactiva y positiva en su desarrollo profesional.

Los programas de capacitación y formación en habilidades emocionales y de manejo del estrés para docentes son iniciativas diseñadas para brindarles a los profesores herramientas y técnicas que les permitan desarrollar una mayor conciencia y control sobre sus emociones, así como manejar de manera efectiva el estrés y las situaciones desafiantes en el entorno educativo a través de estos programas, los docentes pueden aprender a reconocer y comprender sus propias emociones, así como las emociones de los demás, lo que les ayuda a mejorar sus relaciones con los estudiantes, colegas y padres. Además, se les enseña cómo regular sus emociones para que puedan mantener un ambiente de aula más positivo y propicio para el aprendizaje.

1.1.2. Equilibrio entre el trabajo y vida personal

El establecimiento de límites laborales implica que los docentes sean capaces de reconocer y definir claramente los límites entre su trabajo y su vida personal. Esto incluye aprender a decir

"no" de manera adecuada a tareas adicionales que sobrepasen su carga de trabajo, y evitar dedicar tiempo excesivo a actividades laborales fuera del horario establecido. Al establecer límites laborales, los docentes protegen su tiempo y energía, reduciendo el riesgo de agotamiento y estrés Fardella (2020).

El equilibrio trabajo-vida personal implica lograr una distribución armoniosa del tiempo y la atención entre las responsabilidades laborales y las actividades fuera del trabajo. Esto implica dedicar tiempo adecuado a la familia, amigos, hobbies, cuidado personal y descanso. Al encontrar un equilibrio adecuado, los docentes pueden mantener una sensación de bienestar y satisfacción en todas las áreas de su vida, lo que contribuye a su salud emocional y desempeño profesional Córdor (2020).

El establecimiento de límites y equilibrio trabajo-vida personal también está relacionado con el autocuidado y el bienestar emocional de los docentes. Implica reconocer la importancia de cuidarse a sí mismos, tanto física como emocionalmente, para poder enfrentar las demandas laborales con mayor eficacia. Esto puede incluir la práctica de técnicas de relajación, la búsqueda de actividades que generen satisfacción personal y el tiempo dedicado a la reflexión y autocorrección emocional Lemos (2019).

El "Establecimiento de límites y equilibrio trabajo-vida personal para docentes" se refiere a la importancia de mantener un equilibrio saludable entre las responsabilidades laborales y la vida fuera del trabajo. Implica aprender a establecer límites claros entre el tiempo dedicado al trabajo y el tiempo dedicado a actividades personales y familiares, esto implica reconocer cuándo es necesario detenerse en el trabajo para preservar la salud emocional y evitar el agotamiento. Es fundamental aprender a decir "no" cuando enfrentamos demandas laborales excesivas o que comprometan nuestro bienestar.

1.1.3. Apoyo psicológico y emocional

El apoyo psicológico y emocional implica brindar a los docentes acceso a asesoramiento y orientación profesional por parte de psicólogos o consejeros especializados. Estos profesionales ayudan a los docentes a abordar y manejar situaciones emocionales y laborales desafiantes, como el estrés, la ansiedad o conflictos interpersonales. A través del asesoramiento, los docentes pueden obtener herramientas y estrategias para enfrentar sus dificultades de manera constructiva y mejorar su bienestar emocional Tacca (2019).

Esta teoría sugiere que los profesores de la universidad deben establecer vínculos de respaldo emocional con sus colegas laborales, la institución educativa y la comunidad en general. La carencia de este apoyo puede generar agotamiento laboral cuando surgen dinámicas de trabajo negativas, relaciones tensas y competitivas entre compañeros, conflictos entre ellos, falta de colaboración en tareas complementarias y ausencia de reciprocidad en interacciones sociales. La interacción también puede brindar nuevas perspectivas para abordar los problemas psicosociales y encontrar soluciones colaborativas Fuster (2019).

El apoyo psicológico y emocional también puede incluir programas de bienestar y autocuidado diseñados específicamente para los docentes. Estos programas ofrecen actividades y técnicas que promueven la relajación, la gestión del estrés y el fortalecimiento de la resiliencia emocional. Al participar en estas actividades, los docentes pueden aprender a cuidar de sí mismos y mantener una actitud más positiva y equilibrada ante las presiones del trabajo Chaparro (2021).

El apoyo psicológico y emocional puede manifestarse en grupos de apoyo y espacios de escucha, donde los docentes se reúnen con colegas que enfrentan situaciones similares. Estos grupos proporcionan un entorno seguro para compartir experiencias y preocupaciones, lo que

genera un sentimiento de solidaridad y comprensión mutua. Al escuchar y ser escuchados, los docentes encuentran consuelo y nuevos enfoques para resolver sus desafíos.

1.1.4. Reconocimiento y valoración del trabajo docente

El reconocimiento institucional y profesional implica valorar y resaltar la labor de los docentes a nivel de la institución educativa y en el ámbito profesional. Esto puede manifestarse a través de reconocimientos públicos, premios, menciones de mérito y oportunidades de desarrollo profesional. El reconocimiento institucional y profesional es fundamental para fortalecer la autoestima y la motivación de los docentes, lo que a su vez mejora su satisfacción laboral y su compromiso con la enseñanza Fuster (2019).

Valorar el trabajo docente también implica involucrar a los maestros en la toma de decisiones relacionadas con su práctica educativa y el funcionamiento de la institución. Cuando los docentes sienten que sus opiniones son tenidas en cuenta y que su experiencia es valorada, se fortalece su sentido de pertenencia y su compromiso con el trabajo. La participación activa en la toma de decisiones crea un ambiente de trabajo más colaborativo y democrático Carranco (2020).

Reconocer y valorar el trabajo docente incluye proporcionar apoyo y retroalimentación constructiva a los maestros. Esto implica brindarles recursos y capacitación para mejorar su desempeño, así como retroalimentación positiva y constructiva sobre su trabajo. Un feedback adecuado y alentador contribuye al crecimiento profesional de los docentes y les da la confianza para seguir mejorando su práctica educativa Jiménez (2019).

El reconocimiento y la valoración del trabajo docente son fundamentales para promover el bienestar emocional y la satisfacción laboral de los maestros. Al sentirse valorados y apoyados, los docentes pueden brindar una enseñanza de mayor calidad y crear un entorno educativo más

positivo y estimulante para el desarrollo académico y emocional de los estudiantes. Es una estrategia esencial para mitigar los factores psicosociales de riesgo en los docentes y fomentar una educación de excelencia.

Metodología

Enfoque Mixto

Para el análisis de la investigación se combinó el enfoque mixto debido a la necesidad de valoración de datos y por ende obtener su interpretación de acorde a las necesidades planteadas. Cuantitativo ya que se combinó los datos del instrumento aplicado y un enfoque cualitativo para la interpretación de resultados, el planteamiento de las estrategias para dichos resultados. Esto se hizo con el único objetivo de aprovechar las fortalezas de cada uno de los enfoques para así obtener una comprensión aún más completa y robusta del fenómeno estudiado.

Cuantitativo

Debido a que los datos estadísticos obtenidos a través del instrumento (Encuesta de MDT) aplicado a los docentes ha permitido recopilar y analizar una extensa variable de datos de manera eficiente. Debido a las características de este enfoque ha sido posible procesar los datos para obtener resultados estadísticamente significativos el menor tiempo posible para el beneficio investigación, debido a que el enfoque cuantitativo no es aplicable a todos los tipos de investigación, se contempla la necesidad de complementarlo con el enfoque cualitativo para así obtener una visión de mayor alcance según los objetivos planteados en la presente investigación comprensión más completa y enriquecedora del fenómeno que se presenta en particular.

Cualitativo

Como anteriormente se mencionó el enfoque cuantitativo no fue lo suficientemente completo para el desarrollo de esta investigación es por ello que se utilizó un enfoque cualitativo debido a que permitió explorar fenómenos complejos desde una perspectiva holística y en profundidad. Ya que se enfocó en comprender los significados, las experiencias, las percepciones y los contextos de los docentes, y permitió capturar la complejidad y la diversidad de las experiencias humanas, debido a este enfoque se pudo comprender las perspectivas y experiencias de los docentes a través del instrumento aplicado.

Métodos de investigación

Método descriptivo

La finalidad de este método en esta investigación es recopilar, organizar y presentar información de manera sistemática y objetiva sobre las características, los comportamientos, actitudes o fenómenos específicos del instrumento aplicado. Siendo lo principal analizar las características de una determinada población o muestra en este caso los docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi, ya que nos dará una visión más amplia con los factores psicosociales de riesgo que afectan a la actividad de los docentes.

Se utilizó para medir y cuantificar las variables de interés, o en este caso para medir la frecuencia de los factores psicosociales de riesgo en los docentes, así como identificar patrones de los datos recolectados con anterioridad.

Método correlacional

La finalidad de este método en la investigación es la de examinar la relación o asociación entre dos o más variables o dimensiones (factores psicosociales de riesgo). El objetivo principal de este método es determinar si existe una relación cuantitativa entre las dimensiones del instrumento aplicado y, en caso afirmativo, describir la fuerza y la dirección de dicha relación

de asociación, se puede proporcionar información útil para la estimación de una dimensión a partir de otra de otra dimensión, como ejemplo está presente la dimensión de la carga y ritmo de trabajo con la dimensión de .la recuperación (laboral) y con la dimensión de la salud auto percibida dado que existe una asociación entre ellas, no estableciendo una relación de causalidad ya que para ello se requieren diseños de investigación adicionales.

Método bibliográfico

La finalidad de este método en esta investigación es recopilar, analizar y sintetizar la información existente en fuentes bibliográficas relevantes para el tema de investigación propuesto. Ya que gracias a este método se podrán realizar investigaciones basados en la revisión exhaustiva y crítica de la literatura existente, en la cual se incluyeron libros, artículos científicos, informes técnicos, tesis y otras publicaciones académicas de diferentes autores.

Este método ha proporcionado una base sólida de conocimiento teórico y empírico, identificando aquellas lagunas y áreas de investigación que no se definían de manera concreta, ayudando a fundamentar teóricamente nuestra investigación propia.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta (Cuestionario)

El cuestionario para la evaluación de Riesgos Psicosociales proporcionada por el Ministerio del Trabajo (MDT), Dirección de seguridad, Salud en el trabajo y Gestión integral de riesgos.

El cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales tiene como objetivo evaluar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los trabajadores y/o servidores; y de esta forma generar acciones para prevenir o disminuir el riesgo psicosocial.

Establecido desde el 16 de junio de 2017 por el MDT. Este cuestionario fue adaptado por el departamento de Seguridad y Salud en el trabajo (SST) tomando en cuenta las necesidades para

la evaluación de docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi realizándose modificaciones en cuanto algunas preguntas y añadiendo porcentajes a las puntuaciones

La información del cuestionario fue proporcionada por el Ing. Mauricio Bustos del departamento de Seguridad y Salud en el trabajo de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Población y muestra

El cuestionario fue aplicado en enero de 2022 por el departamento de Seguridad y Salud en el trabajo de la Universidad Técnica de Cotopaxi contó con las respuestas de 244 docentes siendo esto considerado como el 100% de los docentes en cada campus: San Felipe (100%), La Mana (100%), Salache (100%), Pujilí (100%) durante enero del año 2022 cabe recalcar. Realizando la aplicación de un cuestionario por docente.

Tabla 1
Numero de docentes realizados el cuestionario en los campus

Campus	Docentes a los que se les realizo el cuestionario
San Felipe	122 docentes/cuestionarios
La Mana	45 docentes/cuestionarios
Salache	49 docentes/cuestionarios
Pujilí	28 docentes/cuestionarios

Dato adicional: Las respuestas de los docentes que respondieron el cuestionario tienen una variación evidente en las dimensiones en los diferentes campus esto puede deberse por diversos factores como lo son: El área en el que trabaja, el nivel más alto de instrucción del docente, Antigüedad (años de experiencia dentro de la institución), Edad del docente, entre otras.

2.1 Hallazgos

Las siguientes dimensiones de factores psicosociales de riesgo (proporcionadas por la encuesta del Ministerio de trabajo adecuada para realizarse a docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi) son aquellas dimensiones poseen conjuntamente un porcentaje mayor

al 15% entre nivel de riesgo medio y alto, esto quiere decir que representan o representarían un peligro latente si no se mitigan adecuadamente en cada uno de los campus presentes.

Carga y ritmo de trabajo: En los docentes esto puede deberse a que los compañeros de trabajo, así como clientes y/o usuarios realizan solicitudes o requerimientos inaceptables, de igual modo los docentes no deciden el ritmo de trabajo de sus actividades y las actividades causan un nivel alto de estrés también debido a que el tiempo no es el suficiente para realizarlas en la jornada laboral siendo el tiempo el factor más importante.

Liderazgo: Los docentes pueden considerar que el jefe inmediato no reconoce o no da crédito a la persona que realiza un buen trabajo, además de no escuchar las debidas propuestas, ni establecer metas claras y añadirle que el líder o jefe no interviene ni brinda el apoyo correspondiente, además de carecer de la falta de información al equipo de trabajo por parte del jefe inmediato.

Margen de acción y control: Los docentes no perciben un espacio para expresar los problemas y diferencias de opinión, así como perciben que los directivos no cuentan su opinión en cuanto a la fecha límite del cumplimiento de sus actividades.

Organización del trabajo: La comunicación en el trabajo puede ser un poco inadecuado e inaccesible, además de ser necesarios informes regulares sobre los logros y gestión de la Universidad, no se consideran las limitaciones de aquellas personas con discapacidad para las tareas, falta de reuniones para el cumplimiento de objetivos, tal vez algunos de los objetivos y metas no son claros ni alcanzables.

Recuperación: Los docentes consideran que no cuentan con el tiempo necesario para un descanso, no cuentan con un periodo para renovar energías y aún al siguiente día no consiguen recuperar todas las energías de la anterior jornada laboral.

Soporte y apoyo: Los docentes no cuentan con el trabajo para fomentar la colaboración en equipo, no perciben un sentimiento de compañerismo, se brinda el apoyo necesario, pero no siempre que se lo requiere, los docentes no poseen acceso a la atención médicamente necesaria.

Otros puntos importantes:

Acoso laboral: Los docentes consideran que el trabajo no está libre de humillaciones y amenazas y el trabajo se considera lleno de conflictos estresantes y rumores sobre los docentes.

Adicción al trabajo: Los docentes no cumplen sus metas en la jornada de trabajo diario, el relajarse lejos de la vida laboral les resulta difícil, no se sienten conformes cuando no trabajan en algo, no pueden dejar la mente a lado del trabajo en su vida personal, falta de equilibrio vida personal-laboral.

Condiciones del trabajo: Los espacios y ambientes físicos no brindan la facilidad para los docentes con discapacidad, y los recursos utilizados en las actividades docentes no son los adecuados para no sufrir accidentes de trabajo ni enfermedades profesionales

Doble presencia (laboral-familiar): Los docentes sienten que sus problemas personales afectan el desempeño de su actividad laboral y en el trabajo no se permiten solucionar esos problemas personales.

Salud Auto percibida: Los docentes consideran que el trabajo que realizan les causa efectos negativos a su salud física y mental, aunque consideran que se encuentran físicamente y mentalmente saludables.

2.2.1 Dimensiones que reflejan un porcentaje menor al 15% de riesgo (alto-medio)

Las dimensiones de bajo riesgo son elementos o cualidades que, al estar presentes en una situación específica, reducen la probabilidad de que ocurran eventos adversos o peligrosos.

Estas dimensiones pueden cambiar según el contexto, pero en general, se refieren a factores que disminuyen la probabilidad de que suceda algo negativo o que amortiguan sus efectos.

Desarrollo de competencias: Los docentes consideran que tienen el nivel de conocimiento idóneo, de tal modo que además absorben nuevos conocimientos, es así que los docentes pueden llegar a contar un plan de acción o desarrollo, para así evaluar las actividades que realizan los docentes. (Si bien esta dimensión no se encuentra en el nivel de riesgo alto-medio se toma en cuenta para realizar las estrategias de mitigación por ser un posible riesgo a futuro).

Acoso discriminatorio: Los docentes perciben cierta discriminación por la edad, poseen igualdad de género, así como el respeto a la ideología, religión, política y orientación sexual. Pero si existen espacios exclusivos causando malestar en el ambiente laboral (Si bien esta dimensión no se encuentra en el nivel de riesgo alto-medio se toma en cuenta para realizar las estrategias de mitigación por ser un posible riesgo a futuro).

Acoso sexual: Los docentes se sienten libres de conductas de sexuales que afectan su integridad física y consideran que su puesto de trabajo es libre de acoso sexual. (Si bien esta dimensión no se encuentra en el nivel de riesgo alto-medio se toma en cuenta para realizar las estrategias de mitigación por ser un posible riesgo a futuro).

Estabilidad laboral y emocional: Algunos docentes sienten que no cuentan con buen ambiente laboral, no se sienten aceptados ni valorados, no se sienten estables ante los cambios, se sienten orgullosos de trabajar en la institución, el trabajo y los aportes realizados no son valorados. (Si bien esta dimensión no se encuentra en el nivel de riesgo alto-medio se le toma en cuenta por la investigación de todas las dimensiones encontradas en el instrumento).

Cabe recalcar que, de todas las dimensiones de factores psicosociales de riesgo anteriormente analizadas, se llegó al hecho de que en el Campus de Pujilí es donde se encuentra la mayor cantidad de dimensiones.

2.2 Interpretación Grafica

2.2.1. Campus la Matriz

Tabla 2

Dimensiones con un porcentaje mayor al 15% del 100% de riesgo

Campus San Felipe	Porcentaje (Nivel de riesgo Alto-medio)
Carga y Ritmo de trabajo	30%
Recuperación	30%
Acoso laboral	20%
Condiciones del trabajo	22%

Al analizar los resultados del instrumento previamente ya aplicado se ha podido verificar que las dimensiones que sufren un nivel de riesgo entre medio y alto son: La carga y ritmo de trabajo constando de un 30% entre el nivel de riesgo alto y medio, la recuperación consta de un 30% entre el nivel de riesgo alto y medio, el acoso laboral consta de un 20% entre el nivel de riesgo alto y medio y en las condiciones de trabajo se evidencia un 22% entre el nivel de riesgo alto y medio, si no se pone la debida atención puede convertirse en un inconveniente para ello se debe mitigar adecuadamente tomando en cuenta la interpretación literaria.

2.2.2 Campus Salache

Tabla 3

Dimensiones con un porcentaje mayor al 15% del 100% de riesgo

Campus Salache	Porcentaje (Nivel de riesgo Alto-medio)
Carga y Ritmo de trabajo	31%
Recuperación	33%
Acoso laboral	24%
Adicción al trabajo	35%
Condiciones del trabajo	41%
Doble presencia	22%
Salud Auto percibida	24%

Al analizar los resultados del instrumento previamente ya aplicado se ha podido verificar que las dimensiones que sufren un nivel de riesgo entre medio y alto son: La carga y ritmo de trabajo con un 31% entre el nivel de riesgo alto y medio, la recuperación consta de un 33% entre el nivel de riesgo alto y medio, el acoso laboral consta de un 24% entre el nivel de riesgo alto y medio, en la adicción al trabajo se evidencia un 35% entre el nivel de riesgo alto y medio, en las condiciones de trabajo se evidencia un 41% entre el nivel de riesgo alto y medio, en la doble presencia consta un 22% entre el nivel de riesgo alto y medio, y en la salud auto percibida se evidencia un 24% entre el nivel de riesgo alto y medio, si no se pone la debida atención puede convertirse en un inconveniente para ello se debe mitigar adecuadamente tomando en cuenta la interpretación literaria..

2.2.3 Campus La Mana

Tabla 4

Dimensiones con un porcentaje mayor al 15% del 100% de riesgo

Campus La Mana	Porcentaje (Nivel de riesgo Alto-medio)
Carga y Ritmo del trabajo	20%
Recuperación	18%
Acoso laboral	20%
Condiciones del trabajo	26%
Doble presencia	18%

Al analizar los resultados del instrumento previamente ya aplicado se ha podido verificar que las dimensiones que sufren un nivel de riesgo entre medio y alto son: La carga y ritmo de trabajo con un 20% entre el nivel de riesgo alto y medio, la recuperación consta de un 18% entre el nivel de riesgo alto y medio, el acoso laboral consta de un 20% entre el nivel de riesgo alto y medio, en las condiciones de trabajo se evidencia un 26% entre el nivel de riesgo alto y medio, y en la doble presencia consta un 18% entre el nivel de riesgo alto y medio,

si no se pone la debida atención puede convertirse en un inconveniente para ello se debe mitigar adecuadamente tomando en cuenta la interpretación literaria.

2.2.4 Campus Pujilí

Tabla 5

Dimensiones con un porcentaje mayor al 15% del 100% de riesgo

Campus Pujilí	Porcentaje (Nivel de riesgo Alto-medio)
Carga y Ritmo del trabajo	47%
Liderazgo	25%
Margen de Acción y Control	25%
Organización del trabajo	18%
Recuperación	57%
Soporte y apoyo	33%
Acoso laboral	32%
Adicción al trabajo	25%
Condiciones del trabajo	43%
Doble presencia	18%
Salud auto percibida	43%

Al analizar los resultados del instrumento previamente ya aplicado se ha podido verificar que las dimensiones que sufren un nivel de riesgo entre medio y alto son: La carga y ritmo de trabajo constando de un 47% entre el nivel de riesgo alto y medio, en el liderazgo se evidencia un 25% entre el nivel de riesgo alto y medio, en el margen de acción y control se evidencia un 25% entre el nivel de riesgo alto y medio, la dimensión de la organización en el trabajo consta de un 18% entre el nivel de riesgo alto y medio, la recuperación consta de un 57% entre el nivel de riesgo alto y medio, la dimensión del soporte y apoyo consta de 33% entre el nivel de riesgo alto y medio, el acoso laboral consta de un 32% entre el nivel de riesgo alto y medio, en la adicción al trabajo se evidencia un 25% entre el nivel de riesgo alto y medio, en las condiciones de trabajo se evidencia un 43% entre el nivel de riesgo alto y medio, en la doble presencia consta un 18% entre el nivel de riesgo alto y medio, y en la salud auto percibida se evidencia un 43% entre el nivel de riesgo alto y medio, si no se pone la debida atención puede convertirse

en un inconveniente para ello se debe mitigar adecuadamente tomando en cuenta la interpretación literaria.

3.1 Estrategias

Tabla 6

Resumen Dimensión-Estrategias

DIMENSIÓN	ESTRATEGIA
Carga y ritmo de trabajo	Modelo 5PM
Liderazgo	Control sobre el trabajo
Margen de acción y control	Acción, control y prevención
Organización del trabajo	Intervenciones preventivas (Individuales y Colectivas)
Recuperación	Pausas activas – espacios de relajación
Soporte y Apoyo	L.I.D.E.R.
Acoso laboral	O.D.A.
Adicción al trabajo	Preveniones P.S.T
Condiciones del trabajo	Actualizaciones de mejora
Doble presencia (laboral-familiar)	Influencia Extralaboral en armonía
Salud auto percibida	Apoyo F.E.M.S

3.1.1 Carga y ritmo de trabajo (Modelo 5PM)

El modelo 5PM (Personas, Puestos, Procesos, Políticas y Prácticas, y Medio Ambiente), propuesto por Luis García-Montalvo, este tiene como objetivo evaluar de manera integral diferentes aspectos relacionados con el trabajo y el entorno organizacional que pueden influir en la salud mental, el bienestar y el rendimiento de los empleados.

Fomentar la responsabilidad de los altos mandos en relación a sus funciones; al fortalecer el monitoreo y seguimiento de sus subordinados a través del reporte generado por cada uno de los involucrados. Con la aplicación de este modelo se logrará reducir la carga y ritmo de trabajo de los docentes facilitándoles un plan de trabajo con una organización eficaz

DOMINIO:	ACTIVIDADES/ESTRATEGIAS	NIVEL DE PRIORIDAD	POBLACIÓN	TIEMPO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE
CARGA Y RITMO DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> • Difusión del objetivo y meta del Modelo 5PM. • Definir el significado de las prioridades, en relación a las funciones designadas a cada docente. • Presentación de la plantilla digital para establecer las prioridades de cada colaborador. • Los colaboradores designados como altos mandos, entregarán y brindarán la explicación necesaria para el manejo de dicha plantilla. • El colaborador enviará a su responsable vía mail al inicio de cada mes la plantilla con la información requerida, se ocupará este método con el fin de optimizar recursos dentro de la organización. • El responsable dedicará aproximadamente 10 minutos para la revisión y brindará retroalimentación acerca de la misma, a través de un mail. Solo en caso de ser necesario y existan puntos que necesitan una aclaración personalizada se tendrá una reunión con las personas involucradas en las actividades. • Al final de cada mes el colaborador que ha enviado la plantilla a su línea de supervisión, deberá realizarse una auto evaluación, en la que se tomará en consideración el cumplimiento o no de sus actividades o prioridades establecidas el inicio del mes. Esta actividad se la deberá 	<p>Alto</p> <ul style="list-style-type: none"> • Funciones con mayor relevancia dentro del puesto de trabajo, con la escala del 1 al 5, haciendo referencia al número 1 como la actividad con mayor relevancia dentro de sus funciones mensuales. • Soluciones a las actividades. • Acciones necesarias para lograr alcanzar metas y cumplir objetivos. • Responsabilidades o delegaciones encargadas al docente. 	Docentes	Corto plazo (3 meses)	<ul style="list-style-type: none"> • Talento Humano • Rectorado • Supervisores

	<p>realizar al marcar en el check list de evaluación con las opciones de SI o NO, según sea el cumplimiento o no de las mismas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El responsable manejará una base maestra con los reportes mensuales del docente en el cual podrá monitorear y dar seguimiento al cumplimiento de las metas y objetivos planteados de los docentes a su cargo. 				
--	---	--	--	--	--

Plantilla de seguimiento Excel:

MONITOREO DE CUMPLIMIENTO					
NOMBRE:		CARGO:		FECHA:	
5 PRIORIDADES MENSUALES			CHECK LIST CUMPLIMIENTO		
			SI	NO	
1					
2					
3					
4					
5					
NOMBRE RESPONSABLE:					

3.1.2 Liderazgo (Control sobre el trabajo)

El objetivo de las siguientes actividades (estrategias) se centra en poder mejorar el Liderazgo en el personal docente o a su vez atenuar el deficiente liderazgo que poseen

DOMINIO:	ACTIVIDADES/ ESTRATEGIAS	NIVEL DE PRIORIDAD	POBLACIÓN	TIEMPO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE
Liderazgo: características del liderazgo. Relación con los colaboradores	Desarrollar un programa de comunicación efectiva (Aplicar comunicación bidireccional), así como la formación en manejo de personal. Establecer procedimientos claros para la recepción y solución de dificultades	ALTO	Personal Docente	Corto plazo (3 meses)	Talento Humano - SSO
Control sobre el trabajo: participación y manejo adecuado del cambio. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.	Participación y manejo del cambio. Procurar brindar constantemente la información oportuna y necesaria para que el docente tenga claridad sobre los cambios y decisiones, y así, se sientan involucrados en los procesos que los afectan. También permitir que aporten ideas y opiniones y sean retroalimentados sobre estos aportes.	ALTO	Personal Docente	Corto plazo (3 meses)	Talento Humano - SSO

3.1.3 Margen de acción y control (Acción, control y prevención)

El objetivo de las siguientes actividades (estrategias) es poder atenuar el deficiente margen de acción y control en el personal docente hasta el punto de poder mejorarlo.

DOMINIO:	ACTIVIDADES/ESTRATEGIAS	NIVEL DE PRIORIDAD	POBLACIÓN	TIEMPO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE
ACCIÓN Y CONTROL	<ul style="list-style-type: none"> • Disminuir tareas monótonas empoderando a los empleados • Asegurar que exista una carga razonable de trabajo (Ni mucho ni poco) (Priorizar tareas) • Asegurar una buena comunicación y reporte de problemas dentro de la empresa. (canales de comunicación digitales) • Fomentar el trabajo en equipo (generar metas en común entre docentes) • Controlar y monitorear el trabajo por turnos y horas extra (seguimiento periódicamente) • Proporcionar una adecuada capacitación a trabajadores, supervisores, jefes, gerentes (generar que los supervisores en general sepan brindar el apoyo necesario) 	Alto	Docentes	Corto plazo (2 meses)	<ul style="list-style-type: none"> • Talento Humano • Rectorado • Supervisores

3.1.4 Organización del trabajo (Intervenciones preventivas “Individuales y Colectivas”)

El objetivo de las siguientes actividades (estrategias) son el generar una mejor organización en los docentes en sus resultados como en los procesos que llevan a cabo de manera individual como colectiva.

DOMINIO:	ACTIVIDADES/ESTRATEGIAS	NIVEL DE PRIORIDAD	POBLACIÓN	TIEMPO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE
Organización del trabajo	<p>Intervenciones preventivas Individuales y colectivas.</p> <p>INDIVIDUALES:</p> <p>Acciones específicas sobre las necesidades especiales o específicas del personal docente. (Generar asesoría y orientación)</p> <p>Recopilación de factores personales y asociación con la ejecución y alcance de objetivos generales. (Para los docentes obtener una creencia personal de sus capacidades proporciona un mejor compromiso)</p> <p>Programas de impacto sobre el personal de alto riesgos – trabajadores expuestos – generando motivación al servidor como a los docentes de intervención (mejoramiento del clima laboral, hacer que los docentes se sientan valorados y apoyados en su trabajo)</p> <p>COLECTIVAS:</p> <p>Valoración de resultados a corto plazo mediante el conglomerado de respuestas.</p> <p>Asociación de método aplicado y obtención de resultados globales (Aplicar el</p> <p>Para desarrollarlas colectivamente (Identificar áreas de mejora mediante encuestas de satisfacción)</p> <p>Conformación de representantes del personal y análisis del grupo de intervención. (Estos aumentaran el nivel de satisfacción y compromiso de los empleados)</p>	Alto	Personal Docente	Corto plazo (3 meses)	<ul style="list-style-type: none"> • Talento Humano • Rectorado • Supervisores

3.1.5 Recuperación (Pausas activas – espacios de relajación)

El objetivo de las siguientes actividades (estrategias) son proporcionar un tiempo de recuperación para los docentes después de cada tarea que ejecuten en su jornada laboral

DOMINIO:	ACTIVIDADES/ESTRATEGIAS	NIVEL DE PRIORIDAD	POBLACIÓN	TIEMPO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE
RECUPERACIÓN	<p>PAUSAS ACTIVAS:</p> <p>Disminuir la tensión de los docentes por la cantidad e intensidad del trabajo.</p> <p>Inserción de pausas activas (30 minutos al día) en la vida laboral sin necesidad de previo aviso</p> <p>ESPACIOS DE RELAJACIÓN:</p> <p>Generar un espacio designado a los docentes para relajarse además de un espacio para la comunicación</p>	Alto	Personal Docente	Corto plazo (1 mes)	Talento humano

3.1.6 Soporte y apoyo (L.I.D.E.R)

El objetivo de esta actividad (estrategia) es el de Desarrollar competencias de gestión para los supervisores de planta, Desarrollar habilidades: Liderazgo, Planificación, Organización, Manejo de conflictos y Difusión de políticas y reglamento interno para luego Conocer y actualizar métodos de liderazgo a través de la teoría.

DOMINIO	ACTIVIDADES/ESTRATEGIAS	NIVEL DE PRIORIDAD	POBLACIÓN	TIEMPO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE
Soporte y Apoyo	<p>El desconocimiento del manejo del personal docente se convierte en una barrera al momento de generar influencia.</p> <p>Para ello se genera un plan de mejora/atenuación: Liderar, Influir, Desarrollar, Evaluar y Reconocer.</p>	Alto	Personal Docente	Corto plazo (3 meses)	<p>1.-Departamento de Talento Humano.</p> <p>2.-Servicios externos:</p> <p>-Capacitador.</p> <p>-Coach Organizacional.</p>

ÁMBITO	PRACTICAS	QUE ES
Lidera	Acompaña en el cumplimiento de las directrices de trabajo (calidad y productividad)	Verifica que los docentes cumplan con el Instructivo de Trabajo. Comunica y da seguimiento al reporte de riesgos en el puesto de trabajo. Verifica que los docentes reciban las charlas de inicio de turno. Verifica que se realiza los check list de inicio de turno. Da a conocer las metas que se debe realizar en el día. Cierra el turno verificando el cumplimiento de la programación.
	Organiza los recursos a su cargo según la planificación establecida	Distribuye equitativamente al personal a su cargo para el cumplimiento de la programación.
	Entrega de insumos y materiales en piso al personal docente	Controla el uso de EPP y dota de los mismos a los colaboradores para su puesto de trabajo. Controla que cada docente posea las herramientas necesarias para el cumplimiento de su trabajo.
	Toma decisiones de procesos urgentes en ausencia del supervisor	Empoderarse del cumplimiento de la operación Conocer las necesidades propias de cada uno de los docentes y ser objetivo en la toma de decisiones con respecto a su equipo de trabajo.
	Canaliza problemas detectados con el personal a Cargo (económicos, sociales, legales, familiares)	Analizar los problemas de ausentismo y baja productividad de su equipo de trabajo, cuya finalidad es tener un acercamiento con cada uno de ellos para detectar la problemática y derivar y/o persona que esté en la capacidad de asesorar y responder a sus interrogantes.
Influye	Comunica los Objetivos y Metas Diarias Practica y promueve los valores de la compañía (honestidad, solidaridad, justicia, lealtad)	Define con cada uno de los docentes las metas que deben alcanzar en cada uno de sus puestos (contrato psicológico). Los estándares que se definen con el equipo de trabajo son retadores y alcanzables. Dar el ejemplo con las acciones diarias en cada una de las actividades. Dar un trato equitativo a los miembros del equipo, sin favoritismo alguno.
	Fomenta un ambiente de trabajo cordial, justo e imparcial que ayude a la consecución de resultados	Maneja un clima laboral de respeto, cumpliendo el plan de mejora de su área de trabajo.
	Refuerza la información relevante de la compañía	Mantener informados al personal docente de las actividades relevantes que la compañía realiza, mediante los medios de comunicación de difusión masiva.
	Interviene en manejo de conflictos	Maneja un adecuado nivel de inteligencia emocional, siendo asertivo en el momento de emitir un criterio e interactuar con su equipo de trabajo.
Desarrolla	Difunde especificaciones y cambios de trabajo importantes y se asegura de su cumplimiento en piso Ejecuta la Inducción del personal docente	Comunica disposiciones en cambios en la operación y/o proceso de una forma oportuna, clara y precisa a su equipo de trabajo, dando un seguimiento en tiempos adecuados para la verificación de su cumplimiento. Ejecuta y verifica que las personas responsables cumplan con su plan de entrenamiento.
	Entrena y ayuda permanentemente al personal docente	Detecta oportunidades de mejora en el desempeño de su equipo de trabajo e implementa acciones correctivas inmediatas.

Evalúa	Retroalimenta al personal sobre sus debilidades y fortalezas Detecta y reporta riesgos de trabajo que podrían ocasionar accidentes	Corregirlo en privado, no en público. Hacer notar sus errores de manera descriptiva, no acusativa Debe ser oportuno el tiempo en tener el acercamiento con el colaborador. Debe tener un tono de voz adecuado, los criterios o puntos de vista que se dé al docente deben ser claros y entendibles. Aprovechar todas las oportunidades para retroalimentar a los docentes. Verifica el cumplimiento de los instructivos de trabajo en cada uno de los docentes. Utiliza los reportes de riesgos de las áreas para minimizar accidentes e incidentes.
	Analiza con el grupo en piso los problemas de operación	Analiza diariamente los resultados del ciclo anterior con su equipo de trabajo para garantizar el cumplimiento de la operación del día
	Promueve una cultura de eliminación de desperdicios	No hago problemas No recibo problemas No paso problemas
Reconoce	Premia las ideas que promueven la mejora continua	Reconocer oportunamente los logros y aportes de cada docente frente al equipo o individualmente.
	Participa en las actividades que premien y reconozcan el esfuerzo sobresaliente de los docentes.	Dar la importancia adecuada al reconocimiento de mi equipo Logro que la organización reconozca las metas alcanzadas por todos.

3.2.1 Otros puntos importantes:

3.2.2 Acoso laboral (O.D.A)

El objetivo de las siguientes actividades (estrategias) son el mitigar aquellas formas de acoso laboral en el personal docente por la desinformación y falta de confianza para generar denuncias

DOMINIO:	ACTIVIDADES/ESTRATEGIAS	NIVEL DE PRIORIDAD	POBLACIÓN	TIEMPO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE
Acoso laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Detecta los focos de hostigamiento. Observar la coacción entre los miembros de un equipo de trabajo o entre jefes y subordinados para prevenir el acoso laboral, puede ser visible con facilidad, pero también puede ser una encubierta e indetectable. • Cuestiona tus actitudes. Prevenir el acoso laboral empieza por cada persona, de manera individual, ya que el hostigamiento puede ser tan regularizado, que ni siquiera sus ejecutores sean conscientes de lo que están haciendo, ya que dicha 	Alto	Personal Docente	Corto plazo (2 meses)	Talento Humano - SSO

	<p>conducta puede ser copiada desde el liderazgo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evitar girar la cara. Una de las razones por las que muchos empleados no hacen denuncias de acoso laboral, es porque se sienten poco acompañados por el resto y por la desinformación que hay al respecto. Por ello, quienes hacen bullying se suelen aprovechar. 				
--	---	--	--	--	--

3.2.3 Adicción al trabajo (Prevención P.S.T)

El objetivo de las siguientes actividades (estrategias) son el generar un nivel adecuado para la jornada laboral, así como las actividades que desarrollan proporcionando una sensación de no solo pertenecer al trabajo permitiendo desconectar de la vida laboral.

DOMINIO:	ACTIVIDADES/ESTRATEGIAS	NIVEL DE PRIORIDAD	POBLACIÓN	TIEMPO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE
Adicción al trabajo	<p>Acciones organizacionales:</p> <p>Estas actividades son importantes para que se produzcan cambios en el clima y la cultura organizacional. La organización debe, realizar una identificación del problema en que parte de la jornada laboral se encuentra la problemática de la adicción al trabajo. Se trata de detectar quién del personal docente lo padece.</p> <p>Para ello existe las fases de prevenciones para la adicción al trabajo: Prevención primaria, Prevención secundaria y Prevención terciaria cada una desarrollando una finalidad para mitigar la adicción al trabajo por parte del personal docente.</p>	Alto	Personal Docente	Corto plazo (3 meses)	Talento Humano - SSO

Prevención Primaria	Mejora del contenido del puesto de trabajo, que consiste en un rediseño de los puestos que tendría como finalidad la de generarlos para que sean sanos. Hay que cuidar la distribución del tiempo de trabajo, eliminando jornadas de trabajo excesivamente largas, garantizando la flexibilización de los horarios, la posibilidad de realizar pausas, disponer de un lugar adecuado para ello, etc. Las pausas deben permitir desconectarse de los temas de trabajo y que la persona pueda apartarse físicamente de su lugar de trabajo. Otra actividad organizacional importante consiste en el diseño y gestión de programas corporativos en el que los trabajadores puedan realizar algún tipo de ejercicio físico, como el <i>fitness</i> o programas de salud. Con este tipo de iniciativas, se logran disminuir costos, mejorar la salud de los docentes, incrementar la productividad y las relaciones en el trabajo
Prevención Secundaria	Intervenir en el clima y cultura organizacional garantizando procesos de socialización anticipatoria adecuados, donde se promueva una imagen realista del puesto de trabajo y una exposición gradual del personal docente a las demandas del mismo, generando políticas anti adicción ya desde los inicios de la vida laboral del nuevo empleado (Porter, 1996b). Otra estrategia consiste en el desarrollo organizacional, el cual implica un programa de intervención planificado que tiene como objetivo mejorar las operaciones internas de ésta.
Prevención Terciaria	<p>a. La institucionalización de los Servicios de Seguridad y Salud Ocupacional. Pueden reducir el estrés en general y la adicción al trabajo mediante cinco estrategias fundamentales.</p> <p>I. La monitorización, realizando auditorías y evaluaciones personales que les permitirán desarrollar programas preventivos.</p> <p>II. Coordinar los esfuerzos de expertos provenientes de distintos campos, así como integrar niveles de análisis y aproximaciones distintas.</p> <p>III. Proporcionar servicios de asesoramiento dirigidos a aquellos docentes con problemas, en nuestro caso adictos al trabajo.</p> <p>IV. Derivar al docente adicto a servicios de salud (mental) especializados.</p> <p>V. Desempeñar el rol de rehabilitadores de los docentes en proceso de recuperación de la adicción al trabajo.</p>

3.2.4 Condiciones de trabajo (Actualizaciones de mejora)

El objetivo de la siguiente actividad (estrategia) es prevalecer las condiciones laborales del personal docente que afecte a su persona proporcionando mejores instalaciones y recursos

DOMINIO:	ACTIVIDAD/ESTRATEGIA	NIVEL DE PRIORIDAD	POBLACIÓN	TIEMPO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE
Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Mejorar las instalaciones y los recursos (Proporcionar los espacios de trabajo idóneos para mantener una salud adecuada ante las condiciones de trabajo desfavorable, facilitar recursos tecnológicos que disminuyan los riesgos de un posible accidente) 	Alto	Personal Docente	Corto plazo (1 mes)	Talento Humano - SSO

	<ul style="list-style-type: none"> Actualización de medidas seguridad y apoyo acorde a los docentes con discapacidad y/o algún inconveniente referente a su salud 				
--	--	--	--	--	--

3.2.5 Doble presencia laboral-familiar (Influencia Extralaboral en armonía)

El objetivo de las actividades (estrategias) propuestas son el generar un cambio en el pensamiento del personal docente para que su vida laboral no afecte a su vida personal o viceversa generando problemas a su trabajo por su vida personal.

DOMINIO:	ACTIVIDADES/ESTRATEGIAS	NIVEL DE PRIORIDAD	POBLACIÓN	TIEMPO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE
Factor extralaboral: desplazamiento vivienda de trabajo, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo o viceversa	<p>Realizar un sondeo con todo el personal para estudiar la posibilidad de modificación de horarios de entrada y salida, así otro como aspectos que la organización considere pertinente, facilitar los desplazamientos. (Generar un espacio (tiempo) para que los docentes desconecten de su familia en el trabajo y solucionen los problemas familiares antes de integrarse a su jornada laboral)</p> <p>En cuanto a la influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo, se puede brindar como parte del bienestar de los docentes un acompañamiento psicológico. (Evaluar cual es el factor que le provoca la doble presencia mediante un test de satisfacción laboral-familiar)</p>	Alto	Personal Docente	Corto plazo (2 meses)	Talento Humano - SSO

3.2.6 Salud auto percibida (Apoyo F.E.M.S)

El objetivo de esta actividad (estrategia) se basa en generar que los docentes no sientan ese cansancio emocional como parte de un problema físico o mental y que puedan resolver sus emociones con el apoyo de compañeros docentes o con un consejero.

DOMINIO:	ACTIVIDADES/ESTRATEGIAS	NIVEL DE PRIORIDAD	POBLACIÓN	TIEMPO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE
Salud	<ul style="list-style-type: none"> Brindar apoyo emocional (con sesiones de consejería o con un grupo de apoyo donde exista la libre expresión) 	Alto	Personal Docente	Corto plazo (5 meses)	Talento Humano - SSO

	<ul style="list-style-type: none">• Proporcionar programas de salud preventiva con el médico de la Universidad en un ámbito físico, mental y emocional. <p>Los problemas que los docentes sienten, son por la inseguridad emocional que ellos mismos se generan al considerar que el trabajo le genera estragos a su salud, aunque se sientan bien físicamente y mentalmente.</p>				
--	---	--	--	--	--

Discusión

De acuerdo a los resultados encontrados con respecto a la salud auto percibida que involucra efectos negativos física y mental, se encontraron que existe carga y ritmo de trabajo, recuperación en, acoso laboral y condiciones del trabajo. La tesis discute con Rodríguez (2023) a favor debido a que su investigación menciona que la profesión docente siempre enfrentará en una serie de condiciones que afectarán su salud mental y física, cabe mencionar que su estudio está avalado por una revisión bibliográfica exhaustiva de 23 artículos científicos. Con Rivadeneira (2023) existe una similitud y favorece con la presente investigación debido que en su estudio analizó los riesgos psicosociales obteniendo como resultados los mismos riesgos encontrados en la Universidad Técnica de Cotopaxi.

En la organización del trabajo, los resultados indican que la comunicación en el trabajo puede ser un poco inadecuado e inaccesible, no se consideran las limitaciones de aquellas personas con discapacidad para las tareas, falta de reuniones para el cumplimiento de objetivos, tal vez algunos de los objetivos y metas no son claros y esto genera estrés laboral. Esta información afirma con lo investigado de Larzabal (2019) debido a que los cambios en el desarrollo organizacional están relacionados con la presencia de algún tipo de riesgo psicosocial, en el documento se encontraron factores como: ritmo de trabajo y fatiga laboral impactando negativamente en las habilidades del docente.

El soporte y apoyo es otro hallazgo encontrado en la institución, en la cual los docentes mencionan que no cuentan con el trabajo para fomentar la colaboración en equipo, no perciben un sentimiento de compañerismo, se brinda el apoyo necesario, pero no siempre que se lo requiere, los docentes no poseen acceso a la atención médicamente necesaria. Molina (2019) afirma en su estudio que la falta de apoyo en los docentes genera problemas en su salud física y mental, cabe destacar que el documento no solo encontró similitud con este factor de apoyo,

sino también con la carga de trabajo debido a la cantidad de actividades que debe cumplir en un tiempo muy reducido.

Conclusiones

- Al finalizar la investigación se logró denotar que gracias al hecho de que se pudo analizar y sintetizar la información de diferentes fuentes o diversos autores sobre los factores psicosociales de riesgo, se pudieron identificar una diversidad de patrones, tendencias y hallazgos comunes y relacionados que como tal ayudaron a profundizar en la comprensión de los factores psicosociales de riesgo y en las consecuencias que pueden llegar a ocasionar. Y de tal manera la revisión bibliográfica de igual modo proporciono evidencias para el diseño de participaciones que son destinadas a prevenir y mitigar los factores psicosociales de riesgo, tanto a nivel individual (docentes) como organizacional (Universidad Técnica de Cotopaxi).
- Como se ha podido observar, al realizar la interpretación grafica de los resultados proporcionados por la encuesta aplicada en enero de 2022 permitió obtener una visión más clara y objetiva en cuanto a los factores psicosociales de riesgo, logrando una división por diferentes efectos las cuales llegaron a generar estrés, agotamiento, insatisfacción laboral y además otros impactos a la salud y bienestar de los docentes. A su vez este diagnóstico sirve de mucha ayuda a la Universidad Técnica de Cotopaxi a contrarrestar dichas dimensiones entre las cuales se destacan la carga y ritmo de trabajo, recuperación, acoso laboral, adicción al trabajo, condiciones laborales.
- A modo de cierre con lo visto anteriormente se pudo llegar a identificar aquellas estrategias como el modelo 5PM, LIDER, ODA, control sobre el trabajo que pueden atenuar las dimensiones encontradas que son: la carga y ritmo de trabajo, recuperación,

acoso laboral, adicción al trabajo, condiciones laborales en los hallazgos del instrumento aplicado, de tal modo que se generó una estrategia para cada dimensión, sin embargo existen dimensiones que se relacionan en cuanto a más efectos laborales en los docentes es por ello que de igual modo hubo estrategias relacionadas que proporcionaron una forma de mitigación a dos dimensiones o más generando de tal modo que aquellos docentes que tengan el inconveniente de sufrir los estragos de dos o más dimensiones podrán atenuarlos aplicando la misma estrategia y de ese modo podrán obtener mejores resultados en su vida laboral-familiar.

Recomendaciones

Como se había mencionado al principio de este proyecto de investigación, los factores psicosociales de riesgo han afectado a los docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi, como tal tienen que llegar a mitigarse para lograr el bienestar psicosocial de los mismos.

- Considerando las implicaciones de este proyecto y su propuesta se recomienda el realizar las estrategias propuestas en relación a cada campus empezar de menos a más esto quiere decir que se empezaría por los campus de La Matriz y La Maná las cuales presentan menos factores psicosociales de riesgo para finalmente centrarse en los campus de Salache y Pujilí, los cuales han conseguido un número aún mayor de factores en donde se implementaran las estrategias de mitigación.
- Se recomienda como primera instancia para lograr el éxito óptimo de la propuesta para la implementación de las estrategias, considerar los factores socio demográficos que poseen los docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi como lo son: El área en el que trabaja, el nivel más alto de instrucción del docente, Antigüedad (años de experiencia dentro de la institución), Edad del docente, entre otras.

- Con el objetivo de optimizar los resultados y asegurar el éxito de la propuesta se recomienda, establecer a una persona encargada responsable que labore en la Universidad Técnica de Cotopaxi por dimensión de factor psicosocial de riesgo para desarrollar la estrategia relacionada, de este modo se logrará la atención adecuada a los docentes y sus inconvenientes, además de no sobrecargar de trabajo a los responsables de este proceso de mitigación.

Referencias

- Alvites, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y representaciones*, 7(3), 141-159. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000300006&script=sci_arttext
- Bajonero, A. (2021). *Impacto del trabajo en casa sobre factores de riesgo psicosocial en docentes de los colegios La Palestina y Pantaleón Gaitán Pérez*. Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo, Corporación Universitaria UNITEC, Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas, Bogotá. Obtenido de <https://repositorio.unitec.edu.co/handle/20.500.12962/743>
- Basurto, M. (2022). *Evaluación de los riesgos psicosociales del teletrabajo desde la perspectiva de género en los docentes de la ESPAM-MFL en el periodo 2020 - 2021*. Tesis de Licenciatura, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “Manuel Félix López”, Carrera de Administración Pública, Calceta. Obtenido de https://repositorio.esпам.edu.ec/bitstream/42000/1826/1/TIC_AP25D.pdf
- Cárdenas, R. (2021). *Propuesta de evaluación innovadora para el desempeño docente universitario en una universidad pública de Lima en 2021*. Tesis doctoral, Universidad Norbert Wiener, Escuela de Posgrado, Lima. Obtenido de https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8758/T061_25411205_D.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carranco, S. (2020). Riesgos psicosociales en docentes universitarios. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento RECIMUNDO*, 4(1), 316-331. doi:10.26820/recimundo/4.(1).esp.marzo.2020.316-331
- Casali, D. (2021). Impacto del COVID-19 en docentes universitarios argentinos. *Revista Iberoamericana de Tecnología en Educación y Educación en Tecnología*, 1(28), 423-431. Obtenido de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1850-99592021000100054&script=sci_arttext
- Chaparro, M. (2021). *Programa de competencias socioemocionales a docentes para la gestión del bienestar escolar en instituciones educativas secundarias JER-UGEL Piura*. Tesis doctoral, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Piura. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70868/Chaparro_AMD R-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cóndor, A. (2020). *El estrés laboral como riesgo psicosocial en docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi*. Tesis de grado, Universidad Técnica de Cotopaxi, Facultad de Ciencias de la Ingeniería y Aplicadas, Latacunga. Obtenido de <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/6732>
- Contreras, V. (2022). *Factores psicosociales protectores y estrategias de afrontamiento*. Especialización en Psicología Laboral, Universidad Internacional SEK, Facultad de Ciencias del Trabajo y Comportamiento Humano, Quito. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4708/1/Contreras%20Flores%20Ver%C3%B3nica%20Fabiola.pdf>
- Córdova, L. (2022). *Estrategias de afrontamiento a los factores de riesgo psicosociales en mujeres docentes*. Tesis de Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, Corporación Universitaria Minuto de Dios, Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, Bogotá. Obtenido de <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/14756>
- Dávalos, N. (2020). Estrés en docentes en el contexto de la pandemia de Covid-19 y la educación, FENOB UNA: Filial Coronel Oviedo. *Academic Disclosure*, 1(1), 216-234. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000300006&script=sci_arttext
- Fardella, C. (2020). El tiempo en el conflicto trabajo-vida: El caso de las académicas en la universidad managerial. *Psicoperspectivas*, 19(3), 64-75. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-69242020000300064&script=sci_arttext
- Fuster, D. (2019). Desgaste ocupacional en docentes universitarios mediante el modelo factorial confirmatorio. *Propósitos y representaciones*, 7(3), 198-214. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a08v7n3.pdf>
- Jiménez, N. (2019). Tipología de docentes universitarios de acuerdo con su desempeño docente: motivados y no motivados. *CIENCIA ergo-sum*, 26(2), 1-15. Obtenido de <https://cienciaergosum.uaemex.mx/article/view/9027/9680>
- Larzabal, A. (2019). *Riesgos psicosociales y bienestar laboral en el personal de una institución de educación superior de la ciudad de Ambato: una estrategia de prevención*. Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Escuela de Psicología, Ambato. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2818/1/76983.pdf>
- Latorre, C. (2021). El docente del siglo XXI: Enfoques y metodologías para la transformación educativa. Obtenido de https://books.google.es/books?hl=es&lr=lang_es&id=dsZAEAAQBAJ&oi=fnd&pg

=PA86&dq=Se+refiere+a+las+dificultades+que+los+docentes+enfrentan+al+manten
 er+la+disciplina+y+la+gesti%C3%B3n+del+aula.+Esto+incluye+la+necesidad+de+a
 bordar+y+resolver+de+manera+efect

- Lemos, M. (2019). Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos. *Diversitas: Perspectivas en psicología*, 15(1), 61-72. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-99982019000100061&script=sci_arttext
- López, L. (2021). Las emociones en el trabajo: una perspectiva desde la docencia universitaria. Tolima: Sello Editorial Universidad del Tolima. Obtenido de <https://repository.ut.edu.co/bitstream/001/3286/1/RIUT-2021-Las%20emociones%20en%20el%20trabajo.pdf>
- Miranda, C. (2021). *Bienestar docente e impacto de la pandemia de COVID-19 en escuelas rurales multigrado: un estudio cualitativo con docentes de tres regiones del Perú*. Grupo de Análisis para el Desarrollo, Perú. Obtenido de https://repositorio.grade.org.pe/bitstream/handle/20.500.12820/676/bienestar-docente_vers4.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Molina, J. (2019). *Plan de prevención de riesgos psicosociales en los docentes de una Unidad Educativa Particular de la provincia de Tungurahua*. Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Escuela de Psicología, Ambato. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2888/1/77054.pdf>
- Mondragón, Y. (2023). *Factores psicosociales que afectan a docentes de instituciones en los últimos cinco años. Revisión de reflexión*. Revisión de reflexión, Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, Facultad de Salud –Programa de Psicología, Cali. Obtenido de <https://repository.unicatolica.edu.co/handle/20.500.12237/2407>
- Murillo, L. (2023). Estrategia metodológica para la prevención de riesgos psicosociales en los docentes de la Unidad Educativa Jesús María. *Journal Scientific*, 7(1), 894-914. doi:<https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.1.2023.894-913>
- Orellana, V. (2023). Factores psicosociales en la labor docente. *Ergonomía, Investigación y Desarrollo*, 5(1), 92-98. Obtenido de https://revistas.udec.cl/index.php/Ergonomia_Investigacion/article/view/11008
- Pedraza, m. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20). doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>

- Pineida, C. (2023). *Diseño de un programa de control de riesgo psicosocial para docentes de la unidad educativa corazón de maría*. Tesis de Maestría, Universidad Israel, Escuela de Posgrados, Quito. Obtenido de <https://repositorio.uisrael.edu.ec/handle/47000/3599>
- Pope, I. (2021). *Gestión educativa en acción en el trabajo colegiado de los docentes en las instituciones educativas públicas*. Tesis de Maestría en Educación, Universidad César Vallejo, Facultad de Derecho y Humanidades, Pasco. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67310>
- Quevedo, F. (2022). *Plan de acción “Motivación” para el fortalecimiento de la motivación laboral de los docentes de una universidad privada en Lima*. Maestría en Educación con mención en Gestión de la Educación, Universidad San Ignacio de Loyola, Escuela de Posgrados, Lima. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/3bce4db9-2453-4285-9c2e-ad761a030777>
- Rendón, S., Rivera, R., & Ramírez, F. (2022). *Estrategias para disminuir el riesgo psicosocial en los docentes del Colegio Manuel Elkin Patarroyo de Bogotá*. Tesis de Especialidad en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, Corporación Universitaria Minuto de Dios, Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, Bogotá. Obtenido de <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/16578>
- Rivadeneira, F. (2023). *Diseño de un programa de prevención de riesgo psicosocial para el personal docente en la Universidad Israel*. Tesis de maestría, Universidad Israel, Maestría en Seguridad Y Salud Ocupacional, Quito. Obtenido de <https://repositorio.uisrael.edu.ec/handle/47000/3596>
- Rodriguez, L. (2023). Factores Psicosociales en docentes: revisión sistemática a partir del meta-análisis. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 5114-5128. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4819>
- Soria, E. (2021). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de los docentes universitarios: un estudio exploratorio. *Journal of Economic and Social Science Research (JESSR)*, 1(4), 28-42. Obtenido de <https://economicsocialresearch.com/index.php/home/article/view/40>
- Tacca, D. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y representaciones*, 7(3), 323-338. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000300013&script=sci_abstract&tlng=en

- Tapia, V. (2022). *Comunidad de aprendizaje profesional una alternativa al docente para manejar las conductas disruptivas en una institución educativa pública de Junín*. Tesis de Especialidad, Universidad San Ignacio de Loyola, Facultad de Educación, Lima. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/65fbc0ce-49a4-414d-88f8-91342e6f588e/content>
- Velandia, S. (2019). Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. *Revista Temas: Departamento de Humanidades Universidad Santo Tomás Bucaramanga*, 3(13), 39-45. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7169071>
- Yépez, J. (2020). *Estudio de Factores de Riesgos Psicosociales en el personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Mixta "Nuevo Ecuador"*. Tesis de Maestría Gestión de Riesgos, Mención Prevención de Riesgos Laborales, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Esmeraldas, Programa Posgrados en Riesgos Laborales, Esmeraldas. Obtenido de <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2193>

Anexos

Gráfico 1

Porcentajes de las dimensiones con mayor del 15% del Campus San Felipe

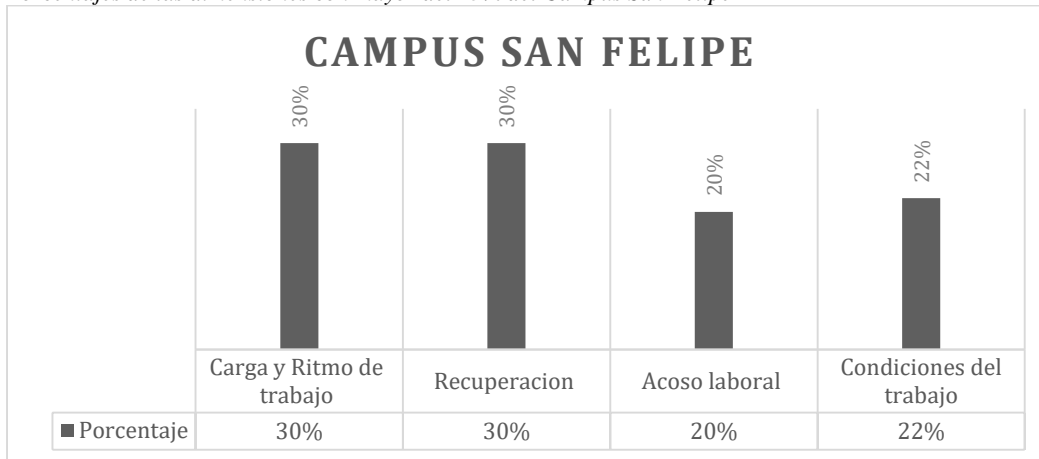


Gráfico 2

Porcentajes de las dimensiones con mayor del 15% del Campus Salache

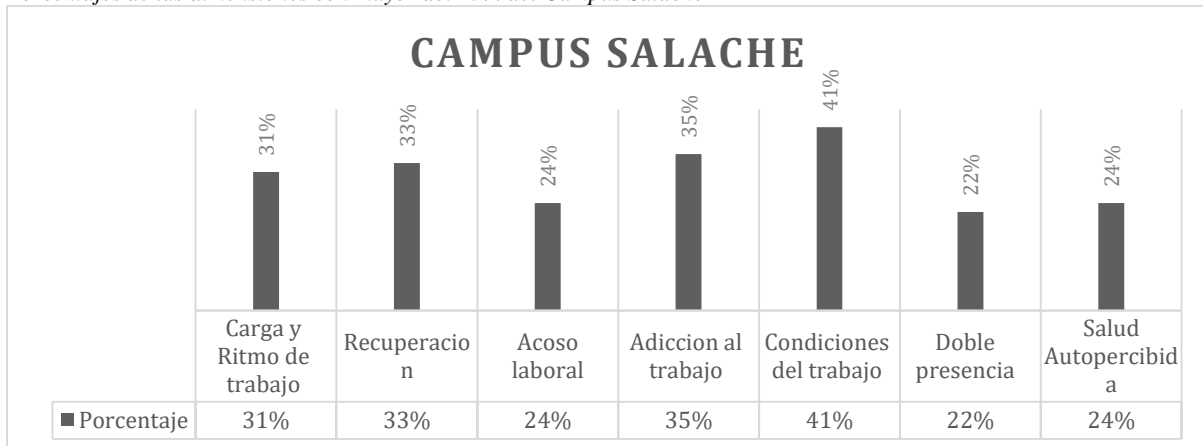


Gráfico 2
Porcentajes de las dimensiones con mayor del 15% del Campus La Maná

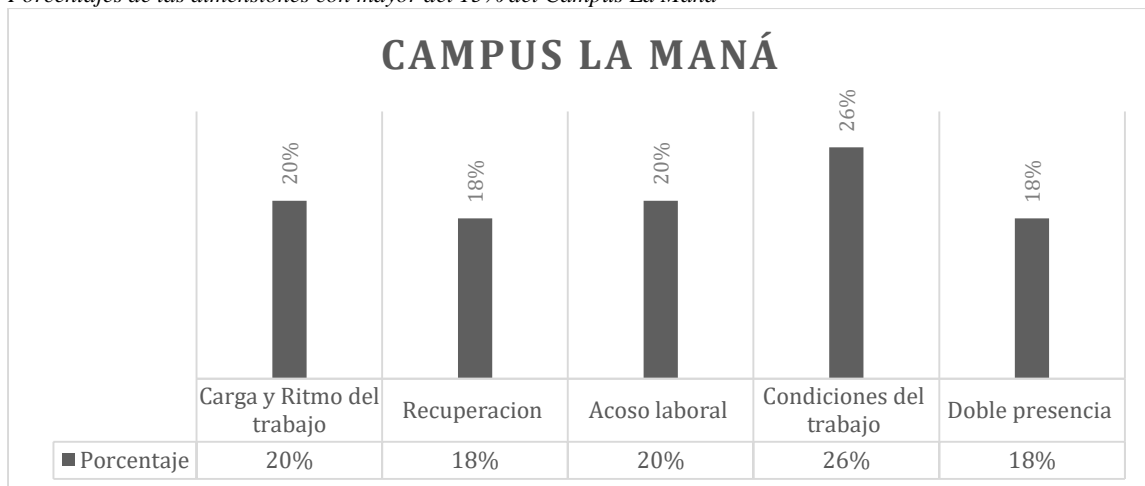


Gráfico 2
Porcentajes de las dimensiones con mayor del 15% del Campus Pujilí

