

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

TEMA:

Factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral
en el personal docente de una Unidad Educativa Particular de
Guayaquil, año 2025.

AUTORA:

Avilés Olivo, Janina Elizabeth

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

TUTOR:

Lic. Muñoz Sánchez, Christopher Fernando, Mgs

Guayaquil, Ecuador

24 de febrero de 2026



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Avilés Olivo, Janina Elizabeth**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

TUTOR

f. _____

Muñoz Sánchez, Christopher Fernando

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

St. Omer Navarro, Vilma Noemí

Guayaquil, a los 24 días del mes de febrero del año 2026



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Avilés Olivo, Janina Elizabeth

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación **Factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral en el personal docente de una Unidad Educativa Particular de Guayaquil, año 2025**; previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 24 días del mes de febrero del año 2026

LA AUTORA:

f. _____

Avilés Olivo, Janina Elizabeth

C.C: 0919289595



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

AUTORIZACIÓN

Yo, **Avilés Olivo, Janina Elizabeth**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral en el personal docente de una Unidad Educativa Particular de Guayaquil, año 2025**; cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 24 días del mes de febrero del año 2026

LA AUTORA:

f. _____

Avilés Olivo, Janina Elizabeth

C.C: 0919289595

REPORTE COMPILATIO

UIC SED B2025 Aviles ok #07865b

Resumen Puntos de interés Fuentes de similitudes Gramática y ortografía

Textos sospechosos : <1%

Similitudes <1%

Sintáctica <1% Semántica No medido

Las similitudes **sintácticas** representan coincidencias exactas entre el documento y las fuentes, incluidas las reformulaciones menores. Las similitudes **semánticas** identifican coincidencias semánticas, incluso en casos de reformulaciones importantes. La *detección de similitudes semánticas debe ser activada por su administrador.*

Incluido en el porcentaje

33 fuentes principales detectadas

Ver las fuentes Ver pasajes

Detección de IA <1%

Textos estilísticamente próximos a un texto generado por una IA. Este índice es un indicador y no una prueba. Comprueba con el *...*

Incluido en el porcentaje

Firma de Estudiante

f. _____

Avilés Olivo, Janina Elizabeth

C.C: 0919289595

Firma de Docentes

f.

Lic. Christopher Muñoz Sánchez
TUTOR

f.

Lic. Christopher Muñoz Sánchez, Mtr.
COORDINADOR UIC B-2025

AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser mi guía y mi fortaleza durante todo este proceso; él me proporcionó sabiduría, salud y paciencia para enfrentar todos los desafíos y obstáculos presente durante mi proceso educativo. Gracias Señor haberme llevado a culminar esta importante etapa en mi vida y por ser el motor principal que me empujó a dar cada paso.

A mi familia, por ser el pilar fundamental sobre el cual construyo mis sueños. Gracias por su amor y apoyo incondicional, gracias por motivarme cuando en ocasiones sentía que me rendía; ese apoyo fue alimento para mi estabilidad emocional, lo que me permitió subir cada escalón que me llevó a este importante logro; por eso con orgullo les digo este logro es nuestro.

A mis profesores, por compartir no solo conocimiento técnico, sino también ética y pasión por esta loable profesión. Gracias porque su invaluable labor y cada una de sus exigencias fueron impulso a mi formación como Trabajadora Social. Hoy puedo decir que cuento con herramientas teóricas y prácticas muy valiosas para servir a la comunidad, las cuales permitirán construir sociedades más justas y equitativas.

DEDICATORIA

A mi madre, por ser la primera persona en mi vida que me enseñó que con su ejemplo que todo lo que cuesta conseguir por mérito propio y con esfuerzo, es digno de admirar y permanece en el tiempo. Mi madre me enseñó que con fe y esmero no hay meta que no se pueda alcanzar. Mi madre siempre oró a Dios para que me de fortaleza y sabiduría para alcanzar este logro. ¡Gracias mamita!

A mi familia, por ser mi refugio y mi soporte en esta meta. Gracias, mis amores por su paciencia, por comprender mis horas de ausencia. Dedico a ustedes este logro para que quede como enseñanza, de que todo esfuerzo tiene su recompensa y que cada día debe ser un impulso más superar retos y cumplir sueños.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**


TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. 

CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SÁNCHEZ
TUTOR

f. 

VILMA NOEMÍ ST.OMER NAVARRO
DIRECTORA DE CARRERA

f. 

CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SÁNCHEZ
COORDINADOR DEL ÁREA

f. 

LIDA CRUZ ESPINOZA OLVERA
DOCENTE Oponente

ACTA DE CALIFICACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA. (Cod. 34)

CARRERA TRABAJO SOCIAL (R). (Cod. 435)

PERIODO SEMESTRE B-2025 (Cod. 14318)

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE UNA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR DE GUAYAQUIL, AÑO 2025.", elaborado por el/la estudiante JANINA ELIZABETH AVILES OLIVO, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ	VILMA NOEMI ST.OMER NAVARRO	MERLI ROSSANNA LOPEZ RODRIGUEZ	LIDA CRUZ ESPINOZA OLVERA
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
10 / 10	9.00 / 10	9.00 / 10	9.50 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:	9.60 / 10		

Para constancia de lo actuado, el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.

Coordinador(a) de Titulación

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO I	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1. Antecedentes.....	3
1.1.1 Antecedentes contextuales	3
1.1.2 Antecedentes investigativos.....	5
1.2 Definición del problema.....	8
1.3 Preguntas de investigación	9
1.4 Objetivos de investigación.....	9
1.5 Hipótesis	10
1.6 Justificación	10
CAPÍTULO II	13
MARCOS REFERENCIALES	13
2.1. Referente Teórico	13
2.2. Referente Conceptual	16
2.3. Referente Normativo y estratégico.....	19
2.3.1 Normativas Internacionales	19
2.3.2 Normativas Nacionales.....	20
2.3.3 Referente estratégico	21
CAPÍTULO III	22
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	22
3.1 Enfoque metodológico.....	22
3.2 Tipo y diseño de investigación.....	22
3.3. Modalidad de investigación	22

3.4. Población y muestra	23
3.5 Técnicas e instrumentos.....	24
3.5.1. Matriz de operacionalización de las variables.....	27
3.6 Procedimientos	29
3.7 Técnicas de análisis de datos.....	30
3.8 Consideraciones éticas	31
3.9 Limitaciones del estudio	31
CAPÍTULO IV.....	32
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	32
4.1 Caracterización de la población de estudio.....	32
4.1.1. Perfil sociodemográfico de los docentes.....	32
4.2 Resultados del Objetivo específico 1	33
4.2.1. Nivel global de riesgo psicosocial	33
4.2.2. Riesgos psicosociales por dimensiones críticas	34
4.3 Resultados del Objetivo específico 2	35
4.3.1 Nivel global de estrés laboral.....	36
4.3.2. Distribución del estrés laboral.....	37
4.4. Resultados del Objetivo específico 3	37
4.4.2. Correlación por dimensiones críticas.....	38
4.4. Síntesis integradora de los resultados	39
CAPÍTULO V.....	41
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	41
1.1 Conclusiones	41
1.2 Recomendaciones	42
Bibliografía	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Diagrama lógico de la investigación.....	15
Tabla 2. Colaboradores de la Unidad Educativa	23
<i>Tabla 3. Escala de Likert Riesgos Psicosociales</i>	24
Tabla 4. Dimensiones del instrumento del MDT.....	25
Tabla 5. Baremo de calificación MDT.....	25
Tabla 6. Escala de Likert y puntuación PSS-10.....	26
Tabla 7. Perfil sociodemográfico de los docentes	32
Tabla 8. Resultado global de Riesgos Psicosociales.	33
Tabla 9. Resultados de Riesgos Psicosociales por dimensiones	34
Tabla 10. Distribución de estrés percibido.....	37
Tabla 11. Análisis de correlación de Spearman.	39

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Porcentaje de colaboradores.	23
Gráfico 2. Porcentaje global de resultados de riesgos psicosociales.	33
Gráfico 3. Porcentaje global de estrés laboral.	36

RESUMEN

La presente investigación analizó la relación entre los riesgos psicosociales y el estrés percibido por los docentes de una Unidad Educativa Particular de Guayaquil, apoyada bajo el Modelo Demanda-Control- Apoyo Social (DCA), con un enfoque cuantitativo de alcance correlacional y diseño no experimental. La muestra estuvo constituida por censo poblacional correspondiente a 76 docentes, a quienes se les aplicó el Instrumento de Riesgos Psicosociales MDT y el de Escala de Estrés Percibido (PSS-10). Los resultados obtenidos en los instrumentos fueron sometidos a la prueba del coeficiente de Spearman, demostrando que la combinación de Alta Demanda, Bajo Control y escaso Apoyo Social, se asocia con un nivel muy elevado de tensión psicológica, lo cual se confirma con la sumatoria del 85,5 % de nivel de estrés global que oscila entre medio y alto; cuyo coeficiente dio como resultado 0,64 con un nivel de significancia correspondiente a 0,007. Por otro lado, se precisa que la dimensión con mayor fuerza de relación es el Acoso Laboral con un coeficiente de 0,74 y un nivel de significancia de 0,008. Se concluye que el estrés no es producto de falta de competencia profesional, sino una respuesta al entorno laboral. Desde el Trabajo Social se propone la elaboración e implementación inmediata del respectivo Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales, enfocado en el fortalecimiento del bienestar laboral, para garantizar la continuidad de la calidad educativa que posee la institución.

Palabras claves: Riesgos psicosociales, Estrés percibido, Bienestar laboral, Trabajo Social, Modelo DCA, Correlación de Spearman.

ABSTRACT

This research analyzed the relationship between psychosocial risks and perceived stress among teachers at a private school in Guayaquil, supported by the Demand-Control-Social Support (DCA) model, using a quantitative, correlational, and non-experimental design. The sample consisted of a census of 76 teachers, who were administered the Psychosocial Risks Instrument (MDT) and the Perceived Stress Scale (PSS-10). The results obtained from the instruments were subjected to Spearman's rank correlation coefficient test, demonstrating that the combination of High Demand, Low Control, and Limited Social Support is associated with a very high level of psychological stress. This is confirmed by the summary 85,5% overall stress level, which ranges between medium and high; the coefficient was 0.64 with a significance level of 0.007. Furthermore, the dimension with the strongest correlation is Workplace Harassment, with a coefficient of 0.74 and a significance level of 0.008. It is concluded that stress is not a product of a lack of professional competence, but rather a response to the work environment. From a social work perspective, the development and immediate implementation of a Psychosocial Risk Prevention Plan is proposed, focused on strengthening workplace well-being to guarantee the continued quality of education at the institution.

Keywords: Psychosocial risks, Perceived stress, Workplace well-being, Social Work, DCA model, Spearman correlation.

INTRODUCCIÓN

Los riesgos psicosociales asociados al estrés laboral representan una preocupación creciente, debido a que las exposiciones crónicas a condiciones laborales desfavorables se relacionan con patologías que impactan directamente en la salud mental, manifestándose en síntomas como, estrés, depresión, ansiedad, y otras patologías de salud mental. Este alarmante escenario deja evidente la necesidad de manejar los riesgos psicosociales con un enfoque integral.

La presente investigación surge ante la necesidad de determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés laboral experimentado por el personal docente de una Unidad Educativa Particular de Guayaquil, donde se observa el incremento de patologías de salud mental y una brecha de conocimiento que impide cuantificar la magnitud de las variables y establecer si existe correlación.

Para analizar la relación entre los riesgos psicosociales y el estrés percibido, así como determinar las dimensiones específicas que se asocian al deterioro de la salud mental, el presente estudio se apoyó en el modelo teórico de Demanda-Control- Apoyo Social (DCA) de Karasek, utilizando un enfoque cuantitativo de alcance correlacional y diseño no experimental y aplicando los Instrumentos de Riesgos Psicosociales MDT y el de Escala de Estrés Percibido (PSS-10). Para los fines de correlación, confirmación o anulación de la hipótesis los resultados obtenidos fueron sometidos a la prueba del coeficiente de Spearman.

Desde la disciplina del Trabajo Social, este estudio no solo pretende, diagnosticar o confirmar la problemática, sino que a través de una visión de transformación la misma proveerá datos cuantificados reales que permitirán que la Unidad Educativa, pueda diseñar e implementar de un “Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales” orientado en recuperar la salud integral de los docentes para fortalecer el bienestar laboral y garantizar la continuidad de la excelencia educativa que posee la institución.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Antecedentes

1.1.1 Antecedentes contextuales

Los riesgos psicosociales asociados al estrés laboral a nivel global según la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo, representan una preocupación que cada vez va en aumento, además de que agrega que esta situación se relaciona con una pérdida de 12 mil millones de días de trabajo al año, debido al ausentismo derivado de síntomas presentes en los empleados como, el estrés, la depresión, la ansiedad y el síndrome del agotamiento profesional (burnout, lo que representan un costo de un billón de dólares a la economía mundial. (OMS & OIT, 2022).

Adicionalmente estos organismo internacionales expresan que cada año debido a la presencia de riesgos psicosociales, aproximadamente 2,78 millones de trabajadores pierden la vida a causa de accidentes laborales o a enfermedades relacionadas al entorno de trabajo; en este contexto surge la Norma ISO 45003:2021 (Norma ISO, 2024) como la única norma internacional que provee herramientas y directrices para evaluar e identificar y gestionar los riesgos psicosociales para garantizar entornos laborales saludables.

Este alarmante escenario deja evidente la necesidad de manejar los riesgos psicosociales tanto de manera global como regional, con la finalidad de reducir y prevenir esta problemática presente en los entornos laborales, sobre todo en el área de la educación.

En América Latina, los riesgos psicosociales asociados al estrés laboral no son la excepción; según la Organización Panamericana de la Salud y la OMS recalca que a partir de la crisis por la pandemia por COVID-19, los trastornos de salud mental asociados a la carga laboral se incrementaron exponencialmente, recalcando la urgencia de

implementar medidas que promuevan la salud mental y permitan reducir los riesgos, para garantizar calidad de vida laboral y productividad. (OPS & OMS, 2024)

Ante el incremento exponencial de trastornos de salud mental post pandemia a nivel regional, países como Ecuador también se ha sumado a la necesidad de adoptar normas internacionales y establecer sus propios marcos regulatorios para proteger a sus trabajadores.

En el contexto de Ecuador, según (Abril & Becerra, 2022), los riesgos psicosociales en el sector docente impactan directamente en la calidad de la educación y el desarrollo económico; de hecho, según el (MSP, 2022) este grupo registra un número importante de patologías de salud mental relacionadas principalmente a la sobrecarga laboral.

Ante esta situación el Ministerio de Trabajo de Ecuador, establece que toda empresa sin excepción que cuente con más de una decena de empleados tiene la obligatoriedad de aplicar el instrumento oficial de riesgos psicosociales, y así mismo elaborar su respectivo programa de prevención. (MDT, Ministerio del Trabajo. Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo., 2024)

Si bien existe una normativa nacional que obliga a la evaluación de riesgos psicosociales y sus respectivos programas de prevención, depende mucho de las organizaciones ejecutarlas, especialmente en ciudades como Guayaquil, donde las condiciones de trabajo deben ser diagnosticadas de manera periódica, sobre todo en los docentes que es un sector muy numeroso y por ende están más expuestos a riesgos psicosociales.

En el caso particular de Guayaquil, debido al aumento de la digitalización, la interacción con estudiantes y representantes y los cambios constantes de las reformas educativas, el aumento de enfermedades de salud mental de tipo ocupacional sobre todo en los docentes registra un aumento exponencial que demanda de observación inmediata.

1.1.2 Antecedentes investigativos

Conocer la relación entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral, ha sido un tema de mucho interés a nivel nacional e internacional en cuanto a investigaciones académicas; las que por lo general concluyen en que efectivamente existe una relación positiva fuerte que se evidencia en los efectos negativos en la salud física y mental del que experimentan los docentes, las cuales derivan en un bajo desempeño que impactan en la calidad educativa.

Para comprender la realidad actual, se efectuó una revisión literaria minuciosa de artículos científicos en torno al tema, cuyo propósito fue profundizar en las consecuencias para la salud, así como conocer las estrategias que se pueden aplicar para reducir las distintas patologías derivadas del estrés ocupacional y garantizar el desempeño de los docentes y con ello la calidad de la educación.

En el ámbito internacional, países como España, cuenta con estudios efectuados a docentes que varían en su enfoque, pero que coinciden en la tarea de identificar los riesgos psicosociales más comunes que se asocian a la falta de bienestar laboral:

- Una investigación desarrollada por (Payá & Luque., 2023) usando la metodología mixta respalda con el modelo (DCA) dejó evidente que las altas demandas laborales y el escaso apoyo psicosocial se relacionan estrechamente con el incremento de enfermedades de salud mental en los entornos laborales.

En América Latina, países como Panamá y Colombia cuyos estudios tienen un enfoque cuantitativo y centrado específicamente en el sector docentes, podemos mencionar a los siguientes:

- En Panamá un estudio efectuado por (Garzón, 2021) concluyó que el 21,3% de su personal docente se sentía afectado por las altas demandas laborales, confirmando que existe una fuerte relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral.
- En Colombia dos estudios similares efectuados por (Cano et ál., 2024) y (Salamanca & Garavito, 2020) pudieron revelar que, si el

personal docente está expuesto a altos niveles de estrés, se afecta notablemente su bienestar psicológico, lo que subraya la necesidad de diseñar estrategias para prevenir y promover ambientes laborales saludables.

Ahora, en el contexto específico de Ecuador, que también ha realizado estudios sobre riesgos psicosociales y la relación con el estrés laboral en el sector educativo, en ciudades con Guayaquil, Quito y Esmeraldas y que confirman los hallazgos de los estudios internacionales podemos mencionar:

- En Guayaquil, un estudio realizado por (Carrera & Tomalá, 2024) en el contexto de crisis social y económica reveló que el 72% del personal docente presentaba manifestaba enfermedades de salud mental debido a la sobrecarga laboral; por otro lado, el 60% reportó ser víctima de amenazas y extorción, demostrando que los riesgos psicosociales trascienden las dinámicas usuales.
- En Quito, otro estudio efectuado por (Rodríguez, 2023) cuyo enfoque fue conocer la correlación entre los factores de riesgos psicosociales y nivel el estrés experimentado, identificó que el 100% de los docentes mostraba niveles de estrés elevados que derivaron en enfermedades de índole ocupacional.
- En Esmeraldas, un estudio realizado por (Muela, 2021), apoyado de los modelos (DCA) y (ER) se puede encontrar que los docentes estaban expuestos a altos niveles de estrés debido a las altas demandas laborales y a las experiencias de acoso laboral, lo que justificó la sugerencia de aplicar la normativa vigente del MDT de Ecuador.

La revisión literaria de los estudios sugiere dos dimensiones recurrentes como los principales factores de riesgo psicosocial que afectan el entorno laboral y la calidad de vida de los docentes:

1. Altas demandas laborales y falta de control: Evidencia que la sobrecarga laboral y las dificultades de adaptación tecnológica o a las reformas educativas se alinean directamente con el Modelo Demanda, Control Y Apoyo Social (DCA).

2. Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa: Evidencia las falencias en el liderazgo y las condiciones de trabajo.

Lo que justifica la inclusión de ambos modelos como pilar fundamental del referente teórico para la presente investigación.

Estos hallazgos derivados de la revisión literaria justifican el plan de trabajo de la presente investigación, debido a que incluye la aplicación de los instrumentos del Ministerio de Trabajo de Ecuador que estudiará las dimensiones de los modelos teóricos Demanda Control-Apoyo Social y Esfuerzo-recompensa, los cuales son idóneos para cuantificar los riesgos; asimismo, justifica la aplicación del instrumento de Escala De Estrés Percibida (PSS-10), la cual permitirá establecer la correlación de las variables.

Los estudios revisados, confirman la estrecha relación entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral experimentado en el sector educativo. Sin embargo, en la institución educativa de Guayaquil objeto del presente estudio, a pesar de operar bajo altas demandas de digitalización, interacción y reformas, esta carece de un diagnóstico actualizado, objetivo y situado.

Específicamente desconoce de datos cuantificados y situados que revelen la correlación de los riesgos psicosociales y el nivel de estrés laboral percibido por los docentes. De manera para llenar este vacío empírico, es imprescindible la aplicación simultanea de los instrumentos:

- Riesgos Psicosociales del MDT (para cumplir con la normativa y para obtener el perfil institucional).
- Escala PSS-10 (para medir el estrés percibido).

Ofreciendo un diagnóstico preciso desde el área de Trabajo Social, tanto para dar cumplimiento a la normativa vigente del (MDT., 2025) como para diseñar estrategias que permitan realizar una intervención específica y efectiva ajustada a la realidad del personal docente.

1.2 Definición del problema

Los riesgos psicosociales en el entorno laboral educativo, según (Sánchez, 2024), responden a falencias de la alta dirección y las condiciones laborales; de modo que, estos factores producen en el colaborador debido a factores como la sobrecarga laboral, el conflicto trabajo-familia (doble presencia) y desequilibrio esfuerzo-recompensa, entre otros.

La exposición crónica o habitual a estas condiciones laborales trae consigo la prevalencia de trastornos que afectan la salud de los docentes, tal como lo han advertido constantemente la (OMS, 2018) y la (OIT, 2016)

Estas patologías de salud mental y física tales como: estrés, ansiedad, depresión, agotamiento, trastornos cardiacos, afectaciones musculoesqueléticas, entre otras; según lo ha manifestado el (MSP, 2022) han registrado un aumento muy significativo sobre todo en el contexto específico del sector educativo.

Las manifestaciones organizacionales de esta problemática son cuantificables, debido al aumento de absentismo y rotación de personal, que se traduce en incremento de costos operativos, impactando directamente en la productividad y en la calidad educativa.

La problemática se localiza en una Unidad Educativa Particular de Guayaquil, una institución que abarca los niveles de educación desde inicial a bachillerato y que cuenta con una plantilla de 76 docentes, está obligada por su tipo de gestión y tamaño a cumplir con el Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082 del (MDT., 2025).

La situación actual en el contexto de las Unidades Educativas, se caracteriza por el incremento de patologías de salud mental y sus manifestaciones como el absentismo y la rotación de personal; pues pese a la obligatoriedad legal y la evidencia de riesgos, existente una brecha de conocimiento cuantificado, sobre la situación interna que impide conocer la magnitud de las variables y la correlación real entre los factores de riesgo

psicosocial y el nivel de estrés percibido por su personal docente. Sin este diagnóstico no es posible diseñar ni implementar un programa de prevención efectivo con estrategias focalizadas desde el área de Trabajo Social que permitan abordar los factores estresores específicos y el cumplimiento de la normativa, lo que constituye el foco que la presente investigación abordará.

1.3 Preguntas de investigación

Pregunta principal

¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés laboral experimentado por el personal docente de una Unidad Educativa Particular de Guayaquil, en el año 2025?

Preguntas específicas

¿Cuál son los factores de riesgos psicosociales según el instrumento del MDT que afectan al personal docente de la unidad educativa de estudio?

¿Cuál es el nivel de estrés percibido por el personal docente?

¿De qué manera se relacionan y se asocian los riesgos psicosociales con el nivel de estrés identificado en el personal?

1.4 Objetivos de investigación

Objetivo general

Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés laboral experimentado por el personal docente de una Unidad Educativa Particular de Guayaquil, en el año 2025

Objetivos específicos

1. Identificar los riesgos psicosociales que afectan al personal docente.
2. Establecer el nivel de estrés percibido por el personal docente.
3. Analizar de qué manera los riesgos psicosociales se asocian el nivel de estrés identificado en el personal docente.

1.5 Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Existe una correlación positiva y significativa entre los factores de riesgo psicosocial (medidos el instrumento del MDT) y el nivel de estrés laboral percibido (medido por el instrumento PSS-10), en el personal docente de una Unidad Educativa Particular de Guayaquil, en el año 2025.

1.5.2. Hipótesis nula

No existe una correlación significativa entre los factores de riesgo psicosocial según el instrumento del (MTD) y el nivel de estrés laboral percibido según el instrumento (PSS-10) en el personal docentes de una Unidad Educativa Particular de Guayaquil, en el año 2025.

1.5.3. Hipótesis específica

Las dimensiones de Altas Demandas Laborales y Falta de Control y Apoyo Social de riesgos psicosociales presentan la mayor correlación positiva y significativa con el nivel de estrés laboral percibido por el personal docente de la unidad educativa de estudio.

1.6 Justificación

La presente investigación surge ante la necesidad apremiante de reconocer el estrés laboral como un problema de salud ocupacional en un contexto de riesgos psicosociales (sobrecarga laboral, conflicto trabajo-familia, desequilibrio esfuerzo-recompensa) que compromete el bienestar de los docentes y consecuentemente la calidad educativa.

Relevancia teórica: El estudio busca comprobar el contexto de la salud ocupacional el Modelo Demanda Control Apoyo Social de Karasek, al correlacionar las dimensiones de estos modelos con el estrés laboral en el sector docente. se aportará con un diagnóstico que:

- Valida empíricamente la aplicación de estos modelos teóricos en el contexto educativo ecuatoriano.

- Fortalece la presencia del Trabajo Social, al demostrar que su intervención es fundamental para traducir los hallazgos teóricos de este estudio real, en diseños de planes de prevención de riesgos psicosociales para garantizar bienestar laboral en el área de Talento Humano.

Relevancia metodológica: La presente investigación utiliza como método la investigación cuantitativa de alcance correlacional de diseño no experimental de corte transversal, debido a que asegura rigor y confiabilidad en los resultados. Para el levantamiento de información utilizó como herramienta la encuesta a través del instrumento validado del Ministerio de Trabajo de Ecuador para medir los riesgos psicosociales y el instrumento también validado por la Organización Internacional del Trabajo Perceived y Stress Scale; los cuales permitirán conocer y cuantificar las magnitudes y direcciones de las variables objeto de estudio.

Relevancia social y práctica: Esta investigación se sustenta en una necesidad práctica y social urgente que busca el bienestar de los docentes.

- La presente investigación proporcionará un beneficio significativo para la institución educativa objeto de estudio y sus políticas internas, debido a que ofrecerá un diagnóstico preciso, objetivo y estadístico, que servirán como herramientas para poder definir e implementar políticas internas de bienestar docente; así mismo podrá establecer estrategias concretas como ajustes en las cargas de trabajo, formación de liderazgo y programas de apoyo psicosocial para mitigar los riesgos psicosociales.
- El impacto práctico para la unidad educativa se traduce en la reducción del ausentismo y la rotación de personal, garantizando la calidad educativa. No obstante, este diagnóstico es la base para el diseño del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales, lo que asegura que la institución cumpla con ofrecer un entorno laboral saludable. a la vez que se garantiza la salud mental de los docentes conforme la normativa vigente.
- Además, este estudio es un aporte académico valioso para los estudiantes de la carrera Trabajo social de la UCSG, debido a que

es un estudio con datos reales que se respalda en la aplicación de la teoría y los métodos de intervención en el área de talento humano.

En conclusión, la presente investigación ofrece una base estadística con un diagnóstico cuantitativo y objetivo que valida los modelos teóricos (DCAS-DER) y metodológicos (MDT y PSS-10 proporcionando las herramientas necesarias que proporcionan evidencia empírica y jerarquización de factores de riesgos psicosociales que están generando estrés. Estos datos servirán para que desde el área de Trabajo Social se ejecute una intervención sociolaboral efectiva, de manera que esto permita diseñar estrategias focalizadas en las dimensiones que presentan riesgos y a la vez contribuya a la creación de políticas internas de bienestar que garanticen una mejor calidad de vida y protección psicosocial al personal docente.

CAPÍTULO II

MARCOS REFERENCIALES

2.1. Referente Teórico

La presente investigación se fundamenta en un marco teórico que integra la teoría del estrés y el modelo psicosocial de Demanda Control y Apoyo Social (DCAS), que son clave en el ámbito laboral. Dicha teoría y sus respectivos modelos no solo ayudan a comprender los fenómenos presentes en la problemática, sino que también contribuyen a fortalecer la justificación de las variables y los instrumentos seleccionados en la metodología.

2.1.1. Modelo Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (DER)

El modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa propuesto por (Siegrist, 2016), sostiene que el estrés crónico se produce cuando hay desajuste entre todo el esfuerzo y dedicación que un trabajador ofrece y la escasa o nula recompensa que recibe (salario, reconocimiento, oportunidades de crecimiento y seguridad laboral).

Este modelo es crucial para el estudio, debido a que, en el contexto de la población docente, el esfuerzo es muy alto (demanda emocional y carga de trabajo), mientras que la recompensa suele ser limitada, generando sentimientos de injusticia y frustración.

El (DER) fundamenta directamente la medición de las dimensiones Esfuerzo-Recompensa mediante el cuestionario de Riesgos Psicosociales del (MDT., 2025), siendo una de las dimensiones que permiten correlacionar el desequilibrio con el estrés laboral.

2.1.2. Modelo Demanda Control Apoyo Social (DCAS)

El estrés laboral según (Johnson & Hall, 1998) analizado desde el modelo demanda control, emerge de la interacción sinérgica de tres factores del entorno laboral, es decir, altas demandas laborales y psicológicas, bajo nivel de control y escaso apoyo social, las cuales merman la toma de decisiones y el uso de habilidades del empleado y

estimulan la falta de confianza y retroalimentación entre compañeros y directivos.

Este modelo justifica la necesidad de medir las dimensiones Demanda, Control y Apoyo Social, como potenciales estresores a través del instrumento de Riesgos Psicosociales del (MDT., 2025), permitiendo verificar la correlación con el estrés percibido por los docentes.

2.1.3. Teoría del estrés de Hans Selye

De acuerdo con (Valera, 2005) los seres humanos poseemos una gran capacidad de adaptación a diversos entornos y variables ambientales; pero, aun así, estas situaciones pueden estar asociadas con el estrés y desencadenar el Síndrome de Adaptación General (SAG) identificado por Hans Selye; este puede definirse como una reacción física, emocional y psicológica; que en el contexto laboral docente se presenta debido a las altas exigencias de trabajo, que por lo general sobrepasan los recursos y la capacidad de las personas.

La presente investigación se apoya en estos modelos, debido a que definen las dimensiones o condiciones laborales (medidas por el instrumento del MDT) como variables predictoras del estrés laboral percibido (medido por el instrumento PSS-10). En síntesis, lo que se busca es correlacionar cómo el desequilibrio en el entorno laboral se traduce en afectaciones psicológicas en los docentes.

Tabla 1. Diagrama lógico de la investigación.

Diagrama lógico de componentes de la investigación			
	Dimensiones	Modelo teórico	Instrumento de medición
Componente (Factor asociado)	-Dimensión 1 Carga y ritmo de trabajo (inversión del trabajo) -Dimensión 2 Desarrollo de competencias (promoción) -Dimensión 3 Liderazgo (reconocimiento) -Dimensión 8.4 Adicción al trabajo. -Dimensión 8.5 Organización del trabajo Condiciones del trabajo. -Dimensión 8.6 Doble presencia (laboral-familiar) Dimensión 8.7 Estabilidad laboral y emocional (retribución)	Demanda Esfuerzo-Recompensa (Siegrist)	Cuestionario Riesgos Psicosociales MDT
	-Dimensión 1 Carga y ritmo de trabajo. -Dimensión 2 Desarrollo de competencias. -Dimensión 3. Liderazgo -Dimensión 4 Margen de acción y control. -Dimensión 5 Organización del trabajo. -Dimensión 6 Recuperación. - Dimensión 7 Soporte y apoyo. -Dimensión 8.1 Acoso -Dimensión 8.2 Acoso -Dimensión 8.3 Acoso -Dimensión 8.6 Doble presencia. -Dimensión 8.8 Salud auto percibida	Demanda Control-Apoyo Social (Karasek)	Cuestionario Riesgos Psicosociales MDT
Componente (Resultado relacionado)	Nivel de estrés percibido.	Teoría del estrés (Hans Selye)	Cuestionario OIT PSS-10

Fuente: Instrumento de riesgos psicosociales y PSS-10

Elaborado por: Janina Avilés Olivo

2.2. Referente Conceptual

2.2.1. Variable independiente: Factores de Riesgos psicosociales

Según (Ordoñez, Navarrete, & Merino, 2023) estos responden a todo aquel factor que pueda afectar la salud del trabajador y el ambiente laboral, incluyendo el tipo de empresa, las exigencias y las demandas laborales. Estos no solo afectan al colaborador, sino también a la organización, debido a que motiva la rotación de personal, al absentismo y los accidentes laborales, lo que se traduce en problemas en la productividad y en la imagen corporativa. Los riesgos psicosociales de acuerdo al cuestionario de Riesgos psicosociales del (MDT, Ministerio del Trabajo. Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales., 2018) se categorizan en ocho dimensiones que se describen a continuación:

Carga y ritmo de trabajo: Son las exigencias excesivas que conllevan a exposición física y mental, que superan las capacidades de un trabajador, consumiendo su energía de manera desproporcional; por ende, según (Beltrán, 2014) esto supone una relación en la alteración de la salud, exponiéndolo a fatiga, alteraciones cardiovasculares, a lesiones musculoesqueléticas y accidentes laborales

Desarrollo de competencias: Según (Nagles, 2005) el desarrollo de competencias se desarrolla en un escenario de profesionales, organizaciones, conocimientos y estrategias inteligentes.

Liderazgo: Se define como las habilidades que posee la alta dirección para dirigir, organizar, motivar, controlar y retroalimentar a un equipo. Este debe ser una persona con habilidades para inspirar y generar cambios positivos que impulsen o inspiren al colaborador a alcanzar los objetivos de la organización y su desarrollo personal. (Gómez, 2025)

Margen acción y control: Según (Fernández & Calderón, 2017) es la capacidad de decidir cómo, en qué momento, en qué circunstancias y a qué ritmo el empleado realiza su trabajo, Un control adecuado con buen liderazgo permite participación activa del colaborador en las decisiones, mientras que un control excesivo y rígido genera alto niveles de estrés.

Recuperación: Según (Robinson, 2018) debe ser un proceso que lleve al trabajador a desconectarse del trabajo y realizar actividades que permitan relajarse y reponerse.

Soporte y apoyo: Se define como la ayuda que recibe el trabajador de sus compañeros de trabajo y de sus directores, sea esta de carácter emocional, afectuosa o en las actividades intrínsecas al trabajo; estas fomentan sentido de pertenencia y buen clima laboral (Uribe, 2010).

Acoso discriminatorio: Es la forma de excluir a una o varias personas con comportamientos inaceptables por diferentes factores asociados como: nivel de educación, procedencia, etnia, identificación sexual, género, cultura, entre otros. (OIT, 2019)

Acoso laboral: Se produce en el contexto de las relaciones interpersonales; es una conducta de hostigamiento discrepante ejecutada por parte de directivos, compañeros de trabajo o subordinados de manera repetitiva cuya finalidad es amedrentar, doblegar y destruir profesional o psicológicamente a una persona en el ámbito laboral. (De Miguel & Prieto, 2016)

Acoso sexual: Para la (OIT, 2012), este se produce ante cualquier conducta sexual inapropiada y no consentida, sea esta física, verbal o no verbal, que humilla o intimida a una persona en el entorno laboral.

Adicción al trabajo: Dificultad para desconectarse del trabajo, el colaborador siente la necesidad de cumplir a todo riesgo con el trabajo sin dar tiempo al descanso adecuado. (MDT, Ministerio del Trabajo. Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales., 2018)

Condiciones del trabajo: Se refiere a la ergonomía, higiene y entorno físico laboral que no permite desarrollar las labores en un ambiente seguro y adecuado. (MDT, Ministerio del Trabajo. Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales., 2018)

Doble presencia o conflicto trabajo/familia: Este factor por lo general tiende a estar presente en las mujeres, debido a que por lo general son las encargadas de las tareas domésticas, entonces la mujer tiene que cumplir con sus labores del trabajo o profesional y con las labores del hogar, lo que le produce aumento de la carga de trabajo y simultáneamente altos niveles de elementos estresores. (Ruíz, et al, 2017).

Estabilidad laboral y emocional: Cuando el colaborador no es motivado y recompensado por el esfuerzo que realiza y tampoco percibe que cuenta con estabilidad en su trabajo se descontento e incertidumbre de su futuro dentro de la organización. (MDT, Ministerio del Trabajo. Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales., 2018)

Salud autopercibida: Percepción del colaborador respecto a su salud física y mental derivada del trabajo que realiza. (MDT, Ministerio del Trabajo. Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales., 2018)

2.2.2. Variable dependiente:

Estrés laboral percibido

Según manifiesta la (OIT., 2016), el estrés laboral se manifiesta cuando existe un desequilibrio entre las condiciones de trabajo, las exigencias, el control de la alta dirección y la distribución de los recursos, superando las capacidades del colaborador, relacionándose con una fuerte exposición a detonantes estresores y a otras patologías físicas y mentales, que no aparecen de manera repentina, sino a través del paso del tiempo.

Factores de estrés: Los factores riesgos psicosociales (Jakkula, 2012) están determinados por las condiciones del trabajo y el medio ambiente, siendo el detonante para que el trabajador experimente un ambiente de trabajo envuelto en estrés.

Síndrome de adaptación general: Para Hans Selye, según (Valera, 2005) este proceso de factores estresantes se presenta en tres etapas:

- Etapa 1 Alarma: En esta fase inicial el individuo percibe la sobrecarga laboral, lo que lo percibe como una amenaza, activando el mecanismo de defensa de “lucha o huida”, experimentando alteraciones fisiológicas y psicológicas como ansiedad, taquicardia e insomnio.
- Etapa 2 Resistencia: Si la amenaza persiste, automáticamente entra en la fase de adaptación, es decir que utilizará todos sus recursos para hacerle frente a las nuevas exigencias, lo que conlleva a un alto costo de desgaste crónico, que puede manifestarse con fatiga, intolerancia, frustración o bajo rendimiento.
- Etapa 3 Agotamiento: Fase crítica donde se agotan todos los mecanismos de resistencia, el trabajador empieza a manifestar un deterioro general de su salud, tanto física como mental; estas patologías o enfermedades profesionales pueden desarrollarse de manera crónica e irreversible.

2.2.3. Variables sociodemográficas

Se incluirán variables sociodemográficas como: edad, sexo, auto-identificación étnica, nivel de instrucción, área de trabajo, antigüedad en el puesto de trabajo. Dichas variables servirán para segmentar los resultados y explorar existencias importantes que influyan en la percepción de los riesgos psicosociales.

2.3. Referente Normativo y estratégico

El presente apartado justifica la investigación en el ámbito educativo, acogándose al marco legal y estratégico con las respectivas normativas internacionales y nacionales que obligan a las instituciones a evaluar y gestionar los riesgos psicosociales presentes en su personal, garantizando el derecho a la salud mental en los entornos laborales. Este sustento se divide en tres ejes:

2.3.1 Normativas Internacionales

Organización Internacional del Trabajo: “Convenio N° 190 que impulsa la eliminación de la Violencia y el Acoso en el ámbito laboral” (OIT., Organización Internacional del Trabajo. Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo., 2001.), con el propósito de evaluar los riesgos psicosociales y aplicar medidas preventivas o correctivas.

Norma Internacional ISO 45003: “Gestión de la Seguridad y Salud en Trabajo (Norma ISO, 2024), única encargada de proveer herramientas y pautas para evaluar e identificar los riesgos psicosociales; cuya finalidad es promover un entorno laboral saludable.

2.3.2 Normativas Nacionales

La gestión de riesgos psicosociales en Ecuador es de carácter obligatorio para todas las instituciones con más de diez trabajadores, incluyendo al sector educativo.

Ministerio del Trabajo: Acuerdo Ministerial N° MDT-2017-0082 (MDT., 2025) Política de Salud y Seguridad en el Trabajo, que establece la actualización y el refuerzo del “Decreto Ejecutivo N° 255”, que instituye la obligatoriedad de aplicar el instrumento oficial y el respectivo diseño del programa de prevención de riesgos psicosociales con un intervalo de al menos dos años de frecuencia.

Ley Orgánica de Salud Mental: (LOSM, 2024), se complementa con el Decreto Ejecutivo N°255 y el Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082, debido a lo declara como un derecho fundamental y obliga a las organizaciones a garantizar la salud integral de sus colaboradores.

Constitución de la República: La (Constitución de la República, 2008), garantiza derechos laborales fundamentales, como el derecho al trabajo y a condiciones laborales justas en su (Art. 32 y 35).

El (Código del trabajo, 2005), en su Art. 11 y 38, garantiza el derecho al trabajo en condiciones justas, seguras y saludables, siendo el instrumento de evaluación de riesgos psicosociales una herramienta clave para garantizar su cumplimiento.

Ley Orgánica de Educación Intercultural: (LOEI., 2024), garantiza la salud mental de los estudiantes; la salud mental de los docentes se triangula mediante la normativa del (MDT., 2025), asegurando la calidad educativa a través del bienestar docente.

2.3.3 Referente estratégico

Objetivos de Desarrollo sostenible ODS: Esta investigación se alinea a los siguientes ODS:

- ODS 3: Salud y bienestar: Promueve la salud mental y el bienestar a través de la prevención, mediante sistemas de gestión de salud, seguridad e higiene laboral (ODS, 2015).
- ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico: Promueve entornos de trabajos seguros y libres de acoso y violencia, a la vez que ofrece programas para impulsar desarrollo económico sostenido, inclusivo y sostenible que busque beneficiar a todos los trabajadores por igual (ODS., 2015).

La obligatoriedad de cumplir con la normativa de prevención de riesgos psicosociales (Ministerio del Trabajo) permite triangular el accionar institucional de la (LOSM) y el (ODS3) para garantizar el derecho a la salud y (LOEI) y el (ODS 8) para certificar la calidad educativa a través del bienestar de los docentes.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1 Enfoque metodológico

La presente investigación se enmarca en un enfoque cuantitativo, dado que su propósito es la medición objetiva de dos variables claves: factores de riesgo psicosocial presentes y nivel de estrés laboral que experimenta el personal docente de una Unidad Educativa Particular de Guayaquil.

Dicho enfoque permite proporcionar datos numéricos, escalas estandarizadas y procedimientos de análisis estadístico, que aseguran rigor, replicabilidad y validez empírica entre ambas variables.

3.2 Tipo y diseño de investigación

El estudio es de tipo correlacional, debido a que permite establecer la magnitud y dirección entre las dimensiones de los riesgos psicosociales (variable independiente) y el nivel de estrés laboral percibido (variable dependiente; dicha información admitirá analizar la relación entre ambas variables a través de la aplicación de instrumentos estandarizados.

El diseño de investigación es no experimental, debido a que no manipulará deliberadamente sus variables, sino que en su lugar observará y medirá los fenómenos riesgos psicosociales y estrés en su contexto natural.

Además, el estudio es de corte transversal, debido a que el levantamiento de la información se realizará en un único momento temporal.

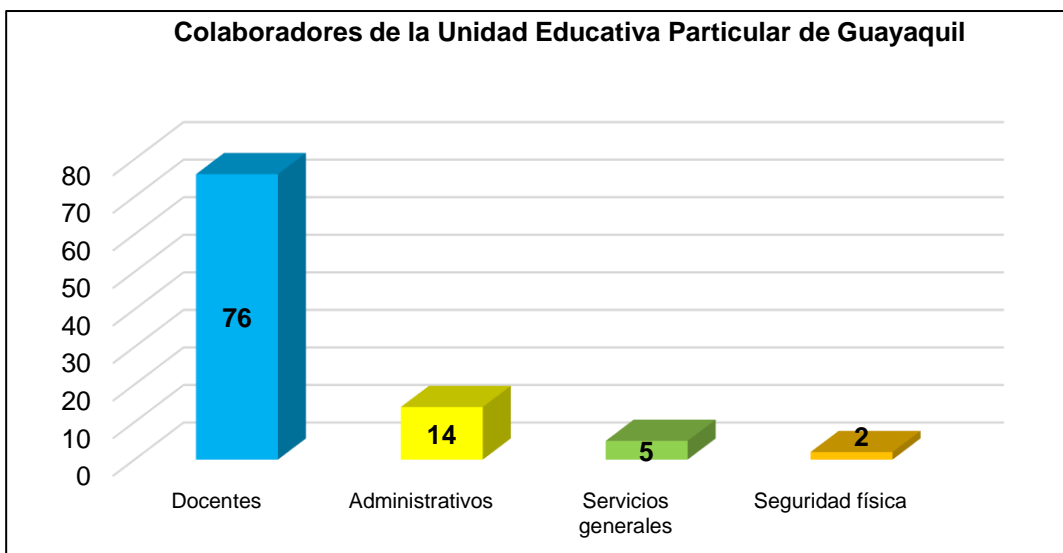
3.3. Modalidad de investigación

La modalidad de recolección de información es de campo, pues los datos serán recolectados directamente de los docentes dentro de la unidad educativa, mediante la aplicación de los instrumentos validados mencionados anteriormente, adicionalmente esta se complementará con investigación documental de estudios previos, revisión de normativas vigentes y modelos teóricos que respaldan la problemática.

3.4. Población y muestra

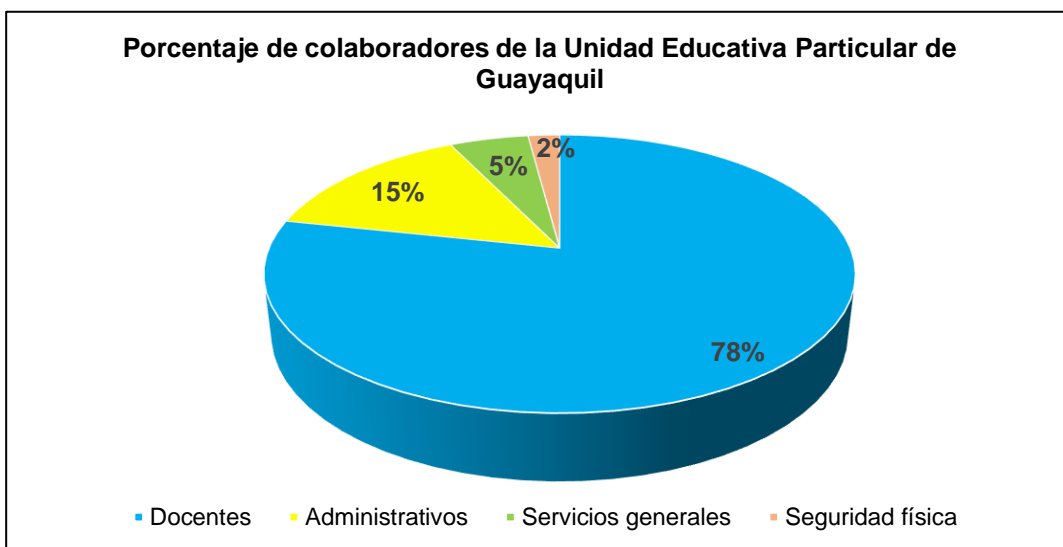
La Unidad Educativa Particular de Guayaquil, cuenta con una población total de 97 colaboradores, entre personal docente, administrativo, se servicios generales y de seguridad física, pero el presente estudio solo se enfoca en la población de docentes.

Tabla 2. Colaboradores de la Unidad Educativa



Fuente: Unidad Educativa Particular de Guayaquil
Elaborado por: Janina Avilés Olivo

Gráfico 1. Porcentaje de colaboradores.



Fuente: Unidad Educativa Particular de Guayaquil
Elaborado por: Janina Avilés Olivo

La Unidad Educativa cuenta con 97 colaboradores; clasificados en dos poblaciones de los cuales 76 personas conforman la población docente, y 21 personas que conforman la población administrativa y de servicios generales.

Por lo tanto, el muestreo de la presente investigación se clasifica como censo poblacional, cuyo enfoque del estudio es analizar la correlación entre los riesgos psicosociales y el nivel de estrés experimentado por la población objetivo que corresponde a 76 docentes equivalente al 78% del total de colaboradores, lo que proporciona mayor validez a los hallazgos.

3.5 Técnicas e instrumentos

La técnica empleada será la encuesta estructurada, lo cual permitirá recolectar datos numéricos cuantificables sobre los riesgos psicosociales y las manifestaciones del estrés laboral en la población docente. Para garantizar la validez y el rigor de la recolección de datos se utilizarán los siguientes instrumentos:

Instrumento 1. Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo de Ecuador

Este instrumento validado es la herramienta central del estudio; consta de 58 ítems que se evalúan según la siguiente escala de Likert y puntuación.

Tabla 3. Escala de Likert Riesgos Psicosociales

Escala de Likert	Puntuación
En desacuerdo	1
Poco de acuerdo	2
Parcialmente de acuerdo	3
Completamente de acuerdo	4

*Fuente: Cuestionario de Riesgos Psicosociales MDT 2018
Elaborado por: Janina Avilés Olivo*

Dicho cuestionario permite agrupar 8 grandes dimensiones, de la siguiente manera:

Tabla 4. Dimensiones del instrumento del MDT

Dimensiones	Número de items
1. Carga y ritmo de trabajo	4
2. Desarrollo de competencias	4
3. Liderazgo	6
4. Margen de acción y control	4
5. Organización del trabajo	6
6. Recuperación	5
7. Soporte y apoyo	5
8. Otros puntos importantes:	
8.1 Acoso discriminatorio	4
8.2 Acoso laboral	2
8.3 Acoso sexual	2
8.4 Adición al trabajo	5
8.5 Condiciones del trabajo	2
8.6 Doble presencia	2
8.7 Estabilidad laboral y emocional	5
8.8 Salud autopercebida	2

*Fuente: Cuestionario de Riesgos Psicosociales MDT 2018
Elaborado por: Janina Avilés Olivo*

Cada una de estas dimensiones según su puntaje obtenido, cuenta con el siguiente baremo de calificación:

Tabla 5. Baremo de calificación MDT

Nivel de riesgo	Clasificación	Puntuación	Consideraciones
Bajo	Aceptable	24% o inferior	Condiciones estables
Medio	Vigilancia	25% a 50%	Requiere vigilancia y seguimiento,
Alto	Crítico	51% o superior	Indica intervención inmediata

*Fuente: Cuestionario de Riesgos Psicosociales MDT 2018
Elaborado por: Janina Avilés Olivo*

Los riesgos psicosociales permiten calificar los resultados de las dimensiones como riesgo medio, riesgo bajo y riesgo alto según sea el caso una vez tabulada la información.

Instrumento 2. Escala de estrés percibido PSS-10

Esta herramienta psicológica de (Cohen, Kamarck, et al, 1983) es un cuestionario que consta de 10 ítems, que determinará qué tan sobrecargados se sienten los docentes; utilizando una escala de Likert de cuatro puntos, en la cual el participante responderá de la siguiente manera:

Tabla 6. Escala de Likert y puntuación PSS-10

	Escala de Likert	Puntuación	Nivel de estrés
Nunca me ha pasado	1	1 a 10 puntos	Sin estrés
Raramente	2	11 a 20 puntos	Estrés bajo
Frecuentemente	3	21 a 30 puntos	Estrés medio
Siempre me pasa	4	31 a 40 puntos	Estrés alto

*Fuente: Cuestionario PSS-10 OIT
Elaborado por: Janina Avilés Olivo*

El cuestionario de estrés percibido Perceived Stress Scale (PSS-10) adaptado evaluará y cuantificará la percepción subjetiva del estrés percibida por los docentes en las últimas cuatro semanas, lo que a su vez permitirá clasificar el nivel de estrés, sea este bajo, medio o alto. El rango de puntuación se sitúa entre 1 y 40 puntos; donde, a mayor puntuación mayor nivel de estrés y viceversa

Ficha sociodemográfica

En ambos cuestionarios se incluirán una sección sociodemográfica mediante variables como, sexo, edad, autoidentificación étnica, antigüedad laboral y nivel de instrucción, que facilitará diagnósticos secundarios para la intervención desde el área de Trabajo Social.

3.5.1. Matriz de operacionalización de las variables

Tabla 8. Matriz de operacionalización de variables.

Variable	Dimensión	Definición conceptual	Indicador	Instrumento	Ítems
Independiente: Riesgos Psicosociales	Carga y ritmo de trabajo	Exigencias excesivas que conllevan a exposición física y mental, que superan las capacidades de un trabajador, consumiendo su energía de manera desproporcional. (Beltrán, 2014)	Nivel de sobrecarga de trabajo, ritmo.	MDT	4
	Desarrollo de competencias	Según (Nagles, 2005) el desarrollo de competencias se desarrolla en un escenario de profesionales, organizaciones, conocimientos y estrategias inteligentes.	Habilidades, oportunidades de aprendizaje, retroalimentación sobre el desempeño.	MDT	4
	Liderazgo	Habilidades que posee la alta dirección para dirigir, organizar, motivar, controlar y retroalimentar a un equipo. (Gómez, 2025)	Claridad de roles y objetivos apoyo, trato justo, capacidad para delegar funciones.	MDT	6
	Margen de acción y control	Un control adecuado permite participación activa del colaborador en las decisiones. (Fernández & Calderón, 2017)	Autonomía, participación en decisiones	MDT	4
	Organización del trabajo	Es la capacidad de decidir cómo, en qué	Comunicación interna clara, estabilidad	MDT	6

		momento, en qué circunstancias y a qué ritmo el empleado realiza su trabajo. (Fernández & Calderón, 2017)	laboral, adecuación de recursos.		
	Recuperación	La recuperación debe ser un proceso que lleve al trabajador a desconectarse del trabajo y realizar actividades que permitan relajarse y reponerse.	Pausas, desconexión, tiempo libre.	MDT	5
	Soporte y apoyo	Se define como la ayuda que recibe el trabajador de sus compañeros y de sus directores, estas fomentan sentido de pertenencia y buen clima laboral (Uribe, 2010)".	Apoyo social de compañeros, de la organización.	MDT	5
	Otros puntos importantes:				
	Acoso discriminatorio	Tratos injustos por características de la persona	Conductos y percepciones que representan riesgos graves para la salud y bienestar	MDT	24
	Acoso laboral	Conducta discrepante ejecutada por parte de directivos, compañeros de trabajo o subordinados de manera repetitiva. (De Miguel & Prieto, 2016)			

	Acoso sexual	Exposición a cualquier comportamiento sexual no consentido.			
	Salud auto percibida	Percepción personal de la salud física y mental.			
	Doble presencia	Por lo general tiende presencia en las mujeres, debido a que por lo general son las encargadas de las tareas domésticas, lo que le produce aumento de la carga de trabajo. (Ruíz, et al, 2017).			
Variable dependiente: Estrés laboral	Estrés percibido	Desequilibrio percibido entre las exigencias del trabajo y la capacidad o recursos del individuo para afrontarlas (OIT., 2016),	Puntuación global del estado emocional y físico del docente.	PSS-10	10

Elaborado por: Janina Avilés Olivo

3.6 Procedimientos

El proceso de la investigación contempla los siguientes pasos claves para la ejecución formal:

1. Gestión de permiso y consentimiento informado, formal y firmado por la autoridad de la unidad educativa.
2. Socialización y aplicación de los instrumentos de manera digital, garantizando la absoluta confidencialidad de la participación de los docentes.
3. Procesamiento digital y cálculo de puntajes obtenidos según los respectivos baremos de calificación de ambos cuestionarios que establecerá puntuaciones (alto, medio y bajo). Este se llevará a cabo utilizando el software Google Workspace, a través de la

aplicación Google Forms encargada de procesar la información y Google Sheets que recibe la información y la sintetiza mediante una hoja de cálculo.

4. Análisis estadístico, descriptivo y correlacional.
5. Elaboración e interpretación de resultados.
6. Presentación del informe final a la unidad educativa.

3.7 Técnicas de análisis de datos

El análisis de los datos se llevará a cabo de dos maneras:

1. Análisis descriptivo: Permitirá establecer frecuencias y porcentajes para las variables sociodemográficas.

La prevalencia de los riesgos psicosociales y el estrés se medirá mediante el cálculo de media (\bar{X}) y desviación estándar (σ); estos resultados permitirán conocer el nivel promedio y la distribución del estrés percibido por los docentes.

2. Análisis correlacional: Para contrastar la hipótesis general se empleará el coeficiente de Spearman, dado que las variables de estudio (dimensiones de riesgos psicosociales y estrés percibido) provienen de escalas ordinales tipo Likert y por lo general no suelen cumplir supuestos de normalidad para pruebas paramétrica, es decir que este mide percepciones y frecuencias. Este coeficiente es muy eficiente y permite identificar relaciones monótonas, empleando un nivel de significancia de $p < 0,05$. La fórmula matemática que permite obtener los resultados de correlación

$$p = 1 - \frac{6 \sum d i^2}{n(n^2 - 1)} =$$

Donde:

p : Es el que determina la fuerza y el sentido de la relación.

d_i : Es la diferencia entre los rangos.

n : Número de pares de datos

En caso de que las distribuciones cumplan normalidad según Kolmogorov–Smirnov y Shapiro-Wilk (Whitfield, 2025) podrá explorarse el coeficiente de Pearson.

Este análisis permitirá determinar la magnitud y dirección entre la variable independiente y la variable dependiente, así como la interpretación según los modelos teóricos de DCA/S y DER.

3.8 Consideraciones éticas

La investigación observará el Código de Convivencia de la unidad educativa y la normativa del Ministerio del Trabajo 2025 y garantizará:

- Consentimiento informado.
- Confidencialidad.
- Anonimato de uso datos.
- Uso de la información exclusivamente académica.
- Entrega de resultados y estrategias a las autoridades de la unidad educativa.

3.9 Limitaciones del estudio

Como todo estudio, se espera limitaciones que incluyen:

- Posible resistencia del personal a responder el cuestionario que medirá el nivel de estrés.
- Sesgo de deseabilidad social, donde los docentes responderán a conveniencia.
- Dificultades de participación debido a la alta carga de trabajo,
- Imposibilidad de establecer causalidad por tratarse de un diseño transversal.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Caracterización de la población de estudio

Una vez recopilada la información a través de los instrumentos de Riesgos Psicosociales y PSS1 ejecutada a 76 docentes en una Unidad Educativa Particular de Guayaquil, se procedió al procesamiento de la información.

4.1.1. Perfil sociodemográfico de los docentes

Tabla 7. Perfil sociodemográfico de los docentes

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	42	55%
	Femenino	34	45%
Rango de edad	22-30 años	15	20%
	31-45 años	41	54%
	46-60 años	20	26%
Nivel de instrucción	Tercer nivel (Grado)	52	68%
	Cuarto nivel (Postgrado)	24	32%
Antigüedad laboral	1-5 años	28	37%
	6-15 años	35	46%
	Más de 15 años	13	17%
Total		76	100%

*Fuente: Ficha sociodemográfica aplicada a la Unidad Educativa Particular de Guayaquil.
Elaborado por: Janina Avilés Olivo*

La población docente está representada en su mayoría por un 55% por el sexo masculino, mientras que 45% es del sexo femenino.

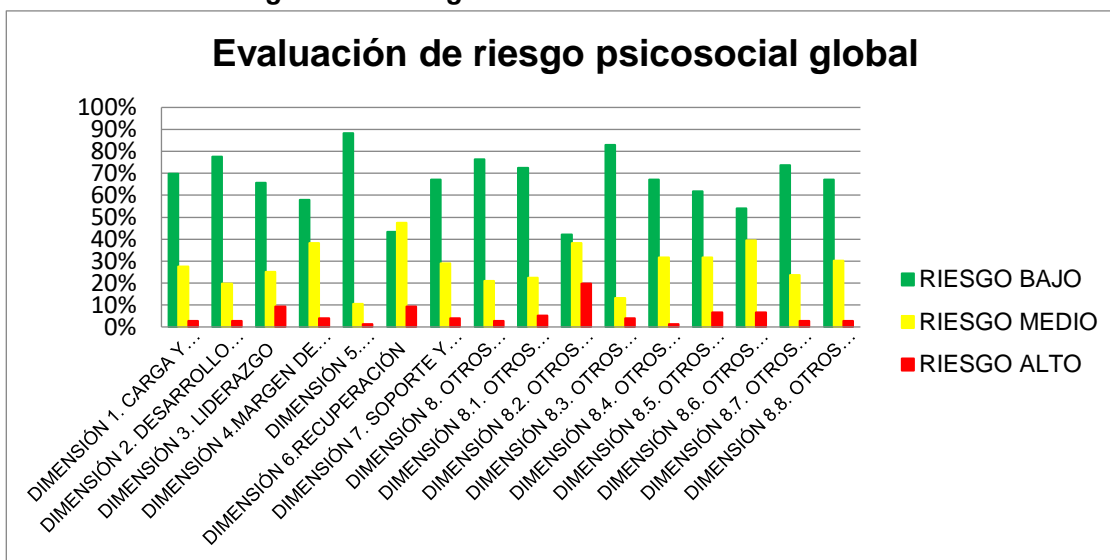
El grupo etario que predomina son adulto-joven, es decir los que tienen entre 31 y 45 años representada por un 54% de los docentes.

La estabilidad laboral es significativa, representada con un 63% por docentes que superan los 5 años de antigüedad en la institución.

4.2 Resultados del Objetivo específico 1

Propósito: Identificar los riesgos psicosociales que afectan al personal docente, mediante en instrumento del MDT.

Tabla 8. Resultado global de Riesgos Psicosociales.

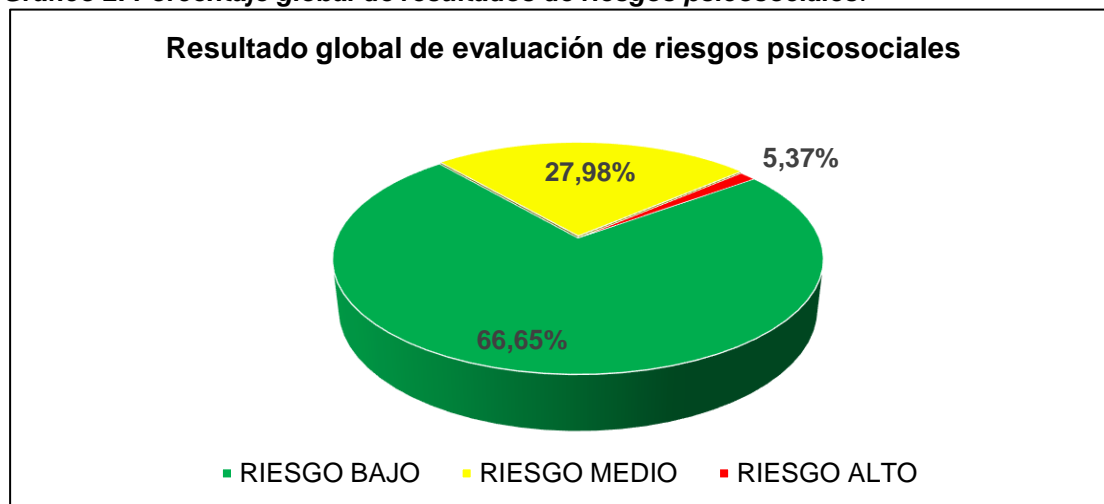


Fuente: Cuestionario MDT (2018) aplicado a Unidad Educativa Particular de Guayaquil.
Elaborado por: Janina Avilés Olivo

Los resultados permitieron determinar la dimensión que impide el bienestar laboral del trabajador clasificándolos por rangos “bajo”, “medio” y “alto”.

4.2.1. Nivel global de riesgo psicosocial

Gráfico 2. Porcentaje global de resultados de riesgos psicosociales.



Fuente: Cuestionario MDT (2018) aplicado a Unidad Educativa Particular de Guayaquil.
Elaborado por: Janina Avilés Olivo

4.2.2. Riesgos psicosociales por dimensiones críticas

Tabla 9. Resultados de Riesgos Psicosociales por dimensiones

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RESULTADO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	70%	28%	3%	30%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	78%	20%	3%	22%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	66%	25%	9%	34%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	58%	38%	4%	42%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	88%	11%	1%	12%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	43%	47%	9%	57%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	67%	29%	4%	33%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	76%	21%	3%	24%
DIMENSIÓN 8.1. ACOSO DISCRIMINATORIO	72%	22%	5%	28%
DIMENSIÓN 8.2. ACOSO LABORAL	42%	38%	20%	58%
DIMENSIÓN 8.3. ACOSO SEXUAL	83%	13%	4%	17%
DIMENSIÓN 8.4. ADICCIÓN AL TRABAJO	67%	32%	1%	33%
DIMENSIÓN 8.5. CONDICIONES DEL TRABAJO	62%	32%	7%	38%
DIMENSIÓN 8.6. DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	54%	39%	7%	46%
DIMENSIÓN 8.7. ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	74%	24%	3%	26%
DIMENSIÓN 8.8. SALUD AUTO PERCIBIDA	67%	30%	3%	33%

Fuente: Cuestionario MDT (2018) aplicado a Unidad Educativa Particular de Guayaquil.
Elaborado por: Janina Avilés Olivo

Si bien el 66,65% de los participantes a nivel global presentan un nivel de riesgo psicosocial bajo, este promedio general no debe ocultar la existencia de focos críticos en el análisis por dimensiones.

Al desagregar los datos se puede observar que el 33,35% de los docentes se sitúa en riesgo que oscila entre medio y alto en cuatro dimensiones específicas:

- Acoso laboral con un 58%, uno de los puntos más críticos, indica riesgo medio alto; lo que significa que se percibe vulnerabilidad, hostigamiento, dinámicas de exclusión, críticas no constructivas y una comunicación vertical no asertiva.
- Recuperación 57% con riesgo medio alto representa otro punto crítico, indicando contundentemente que los docentes no logran desconectarse física, ni mentalmente del trabajo.
- Doble presencia (laboral-familiar) 46%, así mismo con tendencia a riesgo medio alto, los docentes manifiestan no poder encargarse de las necesidades del hogar debido a su fuerte carga laboral.
- Margen acción y control 42% riesgo medio alto, los docentes manifiestan autonomía limitada y escaso control en la organización de tareas y toma de decisiones.

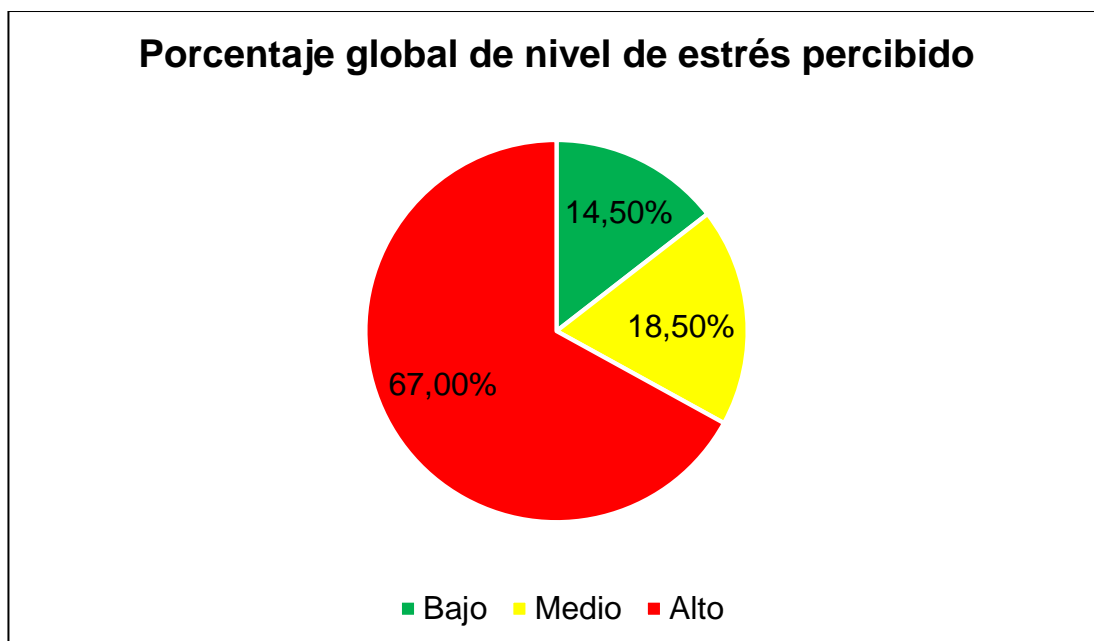
Por lo tanto, aunque el riesgo no es generalizado a nivel institucional, esta divergencia del bienestar laboral sugiere intervención inmediata y prioritaria, para evitar que la prevalencia del resultado global minimice la urgencia de atender las dimensiones de riesgo alto.

4.3 Resultados del Objetivo específico 2

Propósito: Establecer el nivel de estrés laboral percibido por los docentes mediante el instrumento PSS-10, que permite clasificar el nivel de estrés como Alto, medio o bajo.

4.3.1 Nivel global de estrés laboral

Gráfico 3. Porcentaje global de estrés laboral.

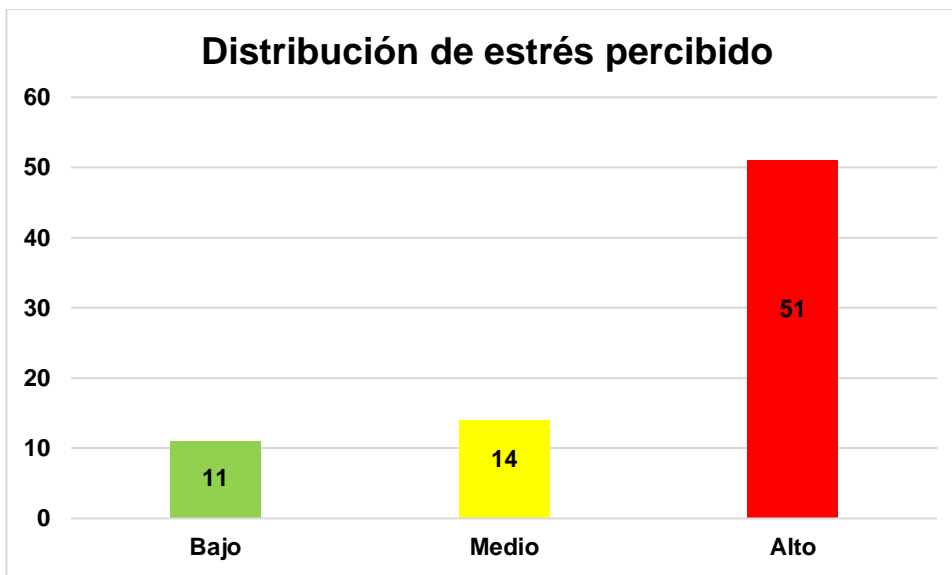


*Fuente: Cuestionario PSS-10 aplicado a Unidad Educativa Particular de Guayaquil.
Elaborado por: Janina Avilés Olivo*

El resultado global del instrumento PSS-10, muestra una prevalencia del 85,5% de nivel de estrés que oscila entre medio y alto, siendo la categoría “Alto” con un 67% la más representativa de estrés presente en los docentes; mientras que por el contrario el 14,5% presenta un nivel de estrés bajo; lo que representa una percepción de estrés estadísticamente significativa en el entorno laboral de la Unidad Educativa.

4.3.2. Distribución del estrés laboral

Tabla 10. Distribución de estrés percibido.



Fuente: Cuestionario PSS-10 aplicado a Unidad Educativa Particular de Guayaquil.
Elaborado por: Janina Avilés Olivo

Los resultados de la matriz de datos de la Escala de Estrés Percibido con las respuestas de los 76 docentes dan un resultado contundente, 51 docentes presentan riesgos alto, 14 riesgo medio; lo que da una sumatoria de 65 docentes que presentan un nivel de estrés muy significativo, confirmando la existencia de tensión en el entorno laboral.

4.4. Resultados del Objetivo específico 3

Propósito: Analizar de qué manera los riesgos psicosociales se relacionan con el nivel de estrés identificado en el personal docente.

4.4.1. Análisis correlacional general

Para determinar la relación entre las variables riesgo psicosociales (MDT) y estrés percibido (PSS-10), se aplicó el coeficiente de Spearman:

$$= 1 - \frac{6x(26.331,36)}{76(76^2 - 1)} = 1 - \frac{157.988,16}{438.900} = 1 - 0,36 = 0,64 = 0,008$$

Sabiendo que la muestra es 76 al aplicar la fórmula se obtiene como resultado un coeficiente de 0,64 con un nivel de significancia es 0,008.

Dado que el nivel de significancia es 0,008 y que según el coeficiente correlacional de Spearman si el resultado es ($p < 0,5$), es estadísticamente significativo; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se confirma una correlación **Positiva Muy Fuerte**.

4.4.2. Correlación por dimensiones críticas

Siguiendo el modelo de salud ocupacional Demanda Control Apoyo Social (DCA) de Karasek, se evidencia que la población docente de la Unidad Educativa Particular, su ubica el cuadrante de “Alta tensión”, específicamente, en tres dimensiones críticas y su correlación directa con el nivel de estrés identificado:

- Altas demandas psicológicas: Demostrado por los resultados de alto riesgo en las dimensiones Recuperación con un 57% y doble presencia con 46%, debido a las elevadas exigencias en la carga y ritmo de trabajo.
- Bajo nivel de control y autonomía: Evidenciado por un 42% de riesgo en la dimensión Margen de Control y acción, donde el docente siente escasa capacidad de toma de decisiones y uso de habilidades.
- Escaso nivel de apoyo social: Confirmado por el alto índice de percepción en la dimensión de acoso laboral con un 58%, que demuestra la ausencia de ayuda, confianza y feedback de compañeros y directivos.

A continuación, se presenta la tabla de correlación de Spearman, que en ciencias sociales indica que si el nivel de significancia es menor a 0,05 el hay una correlación positiva fuerte.

Tabla 11. Análisis de correlación de Spearman.

Componente DCA	Dimensiones instrumento (MDT)	Coefficiente (p) Spearman	Nivel de significancia	Interpretación
Demandas psicológicas	Recuperación y doble presencia	0.65	0.007	Positiva fuerte
Control y autonomía	Margen acción y control	0.52	0.006	Positiva moderada
Apoyo social	Acoso laboral	0.74	0.008	Positiva muy fuerte

*Fuente: Cuestionario de Riesgos Psicosociales MDT 2018- Cuestionario PSS-10
Elaborado por: Janina Avilés Olivo*

El hallazgo más crítico del estudio se concentra en el componente Apoyo Social, específicamente en la dimensión Acoso laboral, que presenta un 58% de prevalencia; este indicador registra un coeficiente de correlación de 0,74 y un nivel de significancia de 0,008, lo cual se interpreta como una correlación positiva muy fuerte.

Según la teoría de Karasek, este resultado actúa como un aislador que intensifica la vulnerabilidad de los docentes, corroborando que el acoso laboral es el principal la dimensión más fuertemente correlacionada de estrés laboral presente en la población objeto de estudio.

4.4. Síntesis integradora de los resultados

Los resultados de integración de ambos cuestionarios permitieron establecer una relación entre la respuesta subjetiva emocional y las condiciones objetivas del entorno laboral de los docentes.

La combinación de Alta Demanda, Bajo Control y escaso Apoyo Social, se asocia con un nivel muy elevado de tensión psicológica, lo cual se confirma con la sumatoria de 85,5 % de nivel de estrés global que oscila entre medio y alto cuyo coeficiente dio como resultado 0,64 con un nivel de significancia correspondiente a 0,007, según el coeficiente correlacional de Spearman. Por otro lado, se precisa que la dimensión con mayor fuerza de relación es el

Acoso Laboral con un coeficiente de 0,74 y un nivel de significancia de 0,008, aunque; sin embargo, también se sugiere atender a las dimensiones recuperación margen control y apoyo social, recuperación y doble presencia. Que también tienen coeficientes importantes a tomar en cuenta para mejorar el ambiente laboral y por ende el bienestar de los docentes.

Estos hallazgos demuestran que el estrés percibido, no es consecuencia de la falta de competencia profesional, sino que se relaciona directamente con factores determinantes como la limitada recuperación y la presencia de acoso laboral. Estas condiciones laborales consumen los recursos cognitivos y emocionales de los docentes, dejándolos en un estado de indefensión funcional donde el cumplimiento de sus obligaciones se realiza a costa de su integridad física y psicológica.

Por lo que, se sugiere la necesidad de fortalecer los mecanismos de intervención desde el área de Trabajo Social, orientados a prevenir los riesgos psicosociales y priorizando el apoyo social, para gestionar las problemáticas identificadas y salvaguardar la salud mental de los docentes.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1.1 Conclusiones

Se determinó que el personal docente presenta un nivel de estrés que oscila entre medio y alto, es decir que una parte significativa se encuentra afectada por este fenómeno que no es aislado, lo que sugiere que no es una respuesta individual, sino un rasgo del clima organizacional que se presentó en el año 2025.

Se identificó que, las dimensiones de riesgos psicosociales margen acción y control, recuperación, acoso laboral y doble presencia son las que predominan en la afectación al bienestar de los docentes.

Se estableció el nivel de estrés percibido mediante el coeficiente de Spearman cuyo resultado fue de 0,64 con un nivel de significancia de 0,007 a nivel global, lo que confirma una relación positiva fuerte y estadísticamente significativa, aceptando la hipótesis general y rechazando la hipótesis nula.

Se concluye que, el estado emocional actual del personal docente no es el reflejo de sus competencias profesionales, sino que, este se asocia al entorno laboral. Las dimensiones de riesgos psicosocial identificadas, predominan en la afectación al bienestar de los docentes, siendo el acoso laboral la dimensión más fuertemente correlacionada, seguida por falta de recuperación y doble presencia.

En virtud de los resultados expuestos, la presente investigación contribuye al diseño de una intervención preventiva de las dimensiones de (acoso laboral) identificada como la más fuertemente correlacionada y como la prioritaria, así como las secundarias (margen acción y control, recuperación y doble presencia); el objetivo es reducir los niveles de estrés y garantizar el bienestar laboral de los docentes.

1.2 Recomendaciones

Desde la disciplina profesional del Trabajo Social y con base en los resultados del diagnóstico de bienestar laboral realizado, se recomienda a la administración de la Institución Educativa la implementación de estrategias de mejora que aseguren el bienestar de los docentes; el objetivo es reducir los niveles de estrés laboral mediante una intervención preventiva estructura de la siguiente manera:

- Priorizar la intervención de la dimensión de Acoso Laboral, por ser el factor con mayor asociación al estrés laboral percibido.
- Atender a las dimensiones secundarias margen acción y control, recuperación y doble presencia.
- Diseñar e implementar un Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales eficiente que atienda a las dimensiones identificadas como estresores.
- Fortalecer las redes de apoyo implementando programas de recuperación de salud mental.
- Realizar un monitoreo semestral que permitan detectar picos de estrés.

Es preciso aclarar que estas recomendaciones no se presentan como una crítica a la gestión administrativa actual de la Unidad Educativa, sino como una ruta técnica diseñada para optimizar el bienestar laboral de los docentes, no solo para mitigar indicadores como el absentismo y la rotación de personal; sino para garantizar la continuidad de la calidad y excelencia educativa.

Bibliografía

- Abril, M., & Becerra, M. (19 de febrero de 2022). *Riesgos psicosociales laborales en los docentes de una unidad educativa a causa del home office, en el contexto de la pandemia por COVID-19, en las provincias de Santa Elena y Galápagos*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/18355/1/T-UCSG-PRE-JUR-MD-TSO-90.pdf>
- Bardach, L. (abril de 2025). *El papel de las recompensas en la motivación: más allá de las dicotomías*. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S095947522400183X#:~:text=Resultados%20y%20conclusiones,gamificaci%C3%B3n%20y%20los%20videojuegos%20educativos>.
- Beltrán, P. (octubre de 2014). *Riesgos generales y su prevención*. Obtenido de La carga de trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.: <https://invassat.gva.es/documents/161660384/169577893/MB23-140302+La+carga+de+trabajo%2C%20la+fatiga+y+la+insatisfacci%C3%B3n+laboral/0651cd51-26cc-47c9-a628-9d7803994625#:~:text=El%20principios%20b%C3%A1sico%20a%20seguir,La%20cabeza%20debe%20permanecer%2>
- Carrera, D., & Tomalá, I. (23 de noviembre de 2024). *Factores Psicosociales y su Impacto en el Desempeño Docente: Un Estudio sobre el Estrés y la Satisfacción Laboral*. Obtenido de <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/8502/html>
- Castañeda, L., & Sánchez, A. (13 de octubre de 2022). *Satisfacción laboral y burnout en personal docente*. Obtenido de <https://retos.ups.edu.ec/index.php/retos/article/view/6482#:~:text=El%20objetivo%20de%20estetrabajo%20es,aellos%20sino%20tambi%C3%A9n%20a%20estudiantes>.
- Código del trabajo, .. (16 de diciembre de 2005). Obtenido de https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). *Escala de estrés percibido*. Obtenido de APA Psyc Net.: <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F02889-000>

- Constitución de la República, .. (21 de octubre de 2008). Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Cusme, K. (14 de febrero de 2025). *Factores de riesgos psicosociales extralaborales de los trabajadores de una empresa de la ciudad de Guayaquil*. . Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/24679>
- De Miguel, V., & Prieto, J. (noviembre de 2016). *El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español*. Obtenido de Universidad Católica Boliviana San Pablo Bolivia.: <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>
- Espeleta, P. (30 de junio de 2015). *Los riesgos psicosociales: causas, consecuencias y posibles soluciones*. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/15077/TFG-O%20662.pdf>
- Fernández, J., & Calderón, G. (diciembre de 2017). *Modelo Demanda Control Apoyo Social en el estudio del estrés laboral en el Perú*. Obtenido de <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RMH/article/view/3233>
- Garzón, M. (15 de julio de 2021). *FACTORES PSICOSOCIALES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL. ANÁLISIS SOBRE SU IMPACTO EN DOCENTES UNIVERSITARIOS*. Obtenido de <https://revistas.umecit.edu.pa/index.php/saluta/article/view/613/1275>
- Gómez, M. (noviembre de 2025). *Liderazgo*. Obtenido de Concepto.: <https://concepto.de/liderazgo-2/>
- IESS. (4 de marzo de 2016). *Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social*. Obtenido de Resolución N°C.D.513: <https://www.iess.gob.ec/documents/10162/33703/C.D.+513?version=1.0>
- INEC. (2021). Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/search/PEA/>
- Jakkula, R. (16 de abril de 2012). *Estrés laboral, salud mental y afrontamiento entre profesionales de tecnologías de la información*. Obtenido de National Library of Medicina: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC3482704/>
- Johnson, J., & Hall, E. (1998). *Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of*

the Swedish working population. Obtenido de <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC1349434/>

LOEI. (22 de noviembre de 2024). *LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL*. Obtenido de https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/02/Ley_Organica_de_Educacion_Intercultural_LOEI_codificado.pdf

LOSM. (5 de enero de 2024). *Ley Orgánica de Salud Mental*. Obtenido de <https://asobanca.org.ec/wp-content/uploads/2024/01/R-O-Ley-Organica-de-Salud-Mental-1.pdf>

MDT. (octubre de 2018). *Ministerio del Trabajo. Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-implementacion-del-programa-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf>

MDT. (2024). *Ministerio del Trabajo. Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/DECRETO-EJECUTIVO-255-REGLAMENTO-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-DE-LOS-TRABAJADORES.pdf>

MDT. (22 de agosto de 2025). *ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2025-102*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2025/08/Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2025-102-signed.pdf>

Moreno, B., & Báez, C. (2010). *"Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas"*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/236151656_factores_y_riesgos_psicosociales_formas_consecuencias_INSHT

MSP. (2022). *Ministerio de Salud Pública. PANORAMA NACIONAL DE SALUD DE LOS TRABAJADORES. ENCUESTA DE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD*. Obtenido de <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2022/05/Panorama-Nacional-de-Salud-de-los-Trabajadores-Encuesta-de-Condiciones-de-Trabajo-y-Salud-2021-2022.pdf>

Muela, N. (14 de noviembre de 2021). *Estrategias de Prevención de Riesgos Psicosociales en Docentes Universitarios y Personal Administrativo: Metodología participativa*. Obtenido de <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/539>

- Nagles, N. (agosto de 2005). *El desarrollo de competencias*. Obtenido de Revista Escuela de Administración de Negocios.:
<https://www.redalyc.org/pdf/206/20605406.pdf>
- Norma ISO, 4. (18 de septiembre de 2024). *¿En qué consiste la norma ISO 45003?*. Obtenido de <https://www.nueva-iso-45001.com/2024/09/en-que-consiste-la-norma-iso-45003/#:~:text=Beneficios%20de%20implementar%20la%20normativa&text=Al%>
- ODS. (25 de septiembre de 2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenibles*. Obtenido de Pacto Mundial.: <https://www.pactomundial.org/ods/3-salud-y-bienestar/>
- ODS. (25 de septiembre de 2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenibles*. Obtenido de Pacto Mundial.: <https://www.pactomundial.org/ods/8-trabajo-decente-y-crecimiento-economico/>
- OIT. (26 de abril de 2016). *Organización Internacional del Trabajo. La prevención del estrés en el trabajo*. Obtenido de https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2012/112B09_9_span.pdf
- OIT. (2016). *PUBLICACIONES DE LA OIT 2016*. . Obtenido de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_493358.pdf
- OIT. (junio de 2019). *Violencia y el acoso en el mundo del trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/temas/violencia-y-el-acoso-en-el-mundo-del-trabajo>
- OIT. (2001.). *Organización Internacional del Trabajo. Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/resource/directrices-relativas-los-sistemas-de-gesti%C3%B3n-de-la-seguridad-y-la-salud-en>
- OIT. (2012). *Género, salud y seguridad en el tgrabajo*. Obtenido de El hostigamiento o acoso sexual.:
<https://www.ilo.org/es/media/455156/download>
- OIT. (abril de 2016). *Estrés en el trabajo*. Obtenido de <https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- OMS, & OIT. (28 de septiembre de 2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*. . Obtenido de <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>

- OMS. (2 de septiembre de 2024.). *Organización Mundial de la Salud. Salud mental en el trabajo*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- OPS, & OMS. (10 de octubre de 2024). *Día Mundial de la Salud Mental*. Obtenido de <https://www.paho.org/es/campanas/dia-mundial-salud-mental-2024>
- Ordoñez, S., Navarrete, L., & Merino, J. (2 de abril de 2023). *Los factores de riesgos psicosociales y como inciden en la satisfacción laboral*. Obtenido de https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/1817
- Organización Mundial de la Salud. (23 de mayo de 2018). *Riesgos psicosociales y salud mental*. Obtenido de <https://www.who.int/es/tools/occupational-hazards-in-health-sector/psycho-social-risks-mental-health>
- Plan de Creación de Oportunidades. (2021-2025). Obtenido de <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2021/09/Plan-de-Creacio%CC%81n-de-Oportunidades-2021-2025-Aprobado.pdf>
- Robinson, J. (2018). *La ciencia de la recuperación laboral: Cómo dejar el estrés en el trabajo*. Obtenido de <https://www.worktolive.info/blog/science-of-work-recovery-how-to-leave-work-stress-at-work>
- Rodríguez, A. (15 de diciembre de 2023). *Factores de riesgos psicosociales y su relación con el estrés en docentes de la unidad educativa Julio Matovelle de la ciudad de Quito del año 2023*. Obtenido de <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/6365/html>
- Ruíz, P., Pullas, P., Parra, C., & Zamora, R. (15 de junio de 2017). *LA DOBLE PRESENCIA EN LAS TRABAJADORAS FEMENINAS: EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5235/523556567003/html/#:~:text=Conceptualizando%20el%20factor%20de%20riesgo,de%20trabajo%20en%20la%20persona>.
- Salamanca, S., & Garavito, Y. (9 de noviembre de 2020). *Análisis sistemático sobre estrés laboral en Colombia*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5155/515570056015/515570056015.pdf>

- Sánchez, J. (Febrero de 2024). *LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DOCENTE*. Obtenido de <https://webges.uv.es/public/uvEntreuWeb/tesis/tesis-3295174-9E3MU9IPL0EAK6O6.pdf>
- Siegrist, J. (2016). Estrés: conceptos, cognición, emoción y comportamiento. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.2466/pr0.1995.76.1.259>
- Soto, L. (01 de marzo de 2025). *Identificación de factores de riesgo psicosocial en los trabajadores administrativos de empresas manufactureras en Costa Rica*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/10065582.pdf>
- Tsu, D. (1977). *Karasek*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/576771424/modelo-karasek>
- Unir. (21 de abril de 2022). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: tipos y cómo prevenirlos*. Obtenido de <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/riesgos-psicosociales-trabajo/>
- Uribe, A. (24 de agosto de 2010). *La importancia del apoyo social en el bienestar de los adolescentes*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-23862010000200007
- Valera, S. (2005). *Psicología ambiental: Elementos básicos*. Obtenido de Departamento de psicología social y psicología cuantitativa. Univerdidad De Barcelona.: https://www.ub.edu/psicologia_ambiental/unidad-4-tema-8-2-1
- Whitfield, B. (1 de agosto de 2025). *Introducción a la prueba de Shapiro-Wilk para la normalidad*. Obtenido de <https://builtin.com/data-science/shapiro-wilk-test#:~:text=La%20prueba%20de%20Shapiro%2DWilk%20comprueba%20si%20una%20muestra%20sigue,los%20datos%20se%20distribuyen%20normalmente%20>.



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Avilés Olivo, Janina Elizabeth**, con C.C: # **0919289595** autor/a del trabajo de titulación: **Factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral en el personal docente de una Unidad Educativa Particular de Guayaquil, año 2025**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 24 de febrero del año 2026

f. _____

Nombre: **Avilés Olivo Janina Elizabeth**

C.C: **0919289595**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral en el personal docente de una Unidad Educativa Particular de Guayaquil, año 2025.		
AUTOR(ES)	Avilés Olivo Janina Elizabeth		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Lic. Muñoz Sánchez, Christopher Fernando, Mgs		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Trabajo Social		
TITULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	24 de febrero de 2026	No. DE PÁGINAS:	47
ÁREAS TEMÁTICAS:	Análisis de frecuencia, Prueba de hipótesis, Correlación de rangos		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Riesgos psicosociales, Estrés percibido, Bienestar laboral, Trabajo Social, Modelo DCA, Correlación de Spearman. Psychosocial risks, Perceived stress, Workplace well-being, Social Work, DCA model, Spearman correlation.		

RESUMEN/ABSTRACT: La presente investigación analizó la relación entre los riesgos psicosociales y el estrés percibido por los docentes de una Unidad Educativa Particular de Guayaquil, apoyada bajo el Modelo Demanda-Control- Apoyo Social (DCA), con un enfoque cuantitativo de alcance correlacional y diseño no experimental. La muestra estuvo constituida por censo poblacional correspondiente a 76 docentes, a quienes se les aplicó el Instrumento de Riesgos Psicosociales MDT y el de Escala de Estrés Percibido (PSS-10). Los resultados obtenidos en los instrumentos fueron sometidos a la prueba del coeficiente de Spearman, demostrando que la combinación de Alta Demanda, Bajo Control y escaso Apoyo Social, se asocia con un nivel muy elevado de tensión psicológica, lo cual se confirma con el 67 % de nivel de estrés global que oscila entre medio y alto; cuyo coeficiente dio como resultado 0,64 con un nivel de significancia correspondiente a 0,007. Por otro lado, se precisa que la dimensión con mayor fuerza de relación es el Acoso Laboral con un coeficiente de 0,74 y un nivel de significancia de 0,008. Se concluye que el estrés no es producto de falta de competencia profesional, sino una respuesta al entorno laboral. Desde el Trabajo Social se propone la elaboración e implementación inmediata del respectivo "Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales" enfocado en el fortalecimiento del bienestar laboral, para garantizar la continuidad de la calidad educativa que posee la institución.

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-4-0990162388	E-mail: janina.aviles@cu.ucsg.edu.ec
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Muñoz Sánchez Christopher Fernando	
	Teléfono: +593-4-2206957 ext. 2206	Móvil: 0990331766
	E-mail: crisopher.munoz@cu.ucsg.edu.ec	

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	