



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,
GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA**

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO/A EN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

“FACTORES PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EXTENSIÓN
UNIVERSITARIA SAN MIGUEL, PROVINCIA DE BOLÍVAR, AÑO 2025”

AUTOR:

Carolina Lizbeth García Macías
Patricia Mishelle Tenelema Arévalo.

DIRECTOR(A)

Ing. Jefferson Napoleón
Naranjo Gaibor

PARES ACADÉMICOS

Psic. Jhosselyn Briggeth
García Aldaz
Ing. Shirley Viviana
Zapata Romero

SAN MIGUEL – ECUADOR

2026

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“FACTORES PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EXTENSIÓN UNIVERSITARIA SAN MIGUEL, PROVINCIA DE BOLÍVAR, AÑO 2025”

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a Dios, por darme salud, fortaleza y sabiduría necesarias para culminar esta etapa tan importante de mis estudios universitarios. Su guía y bendiciones me acompañaron en cada momento, dándome la fuerza para seguir adelante con fe y determinación.

A mi madre, por su amor incondicional, su apoyo constante y por ser mi mayor fuente de inspiración. Gracias por enseñarme el valor del esfuerzo, la perseverancia y la humildad, virtudes que me han guiado a lo largo de este camino académico y personal.

A mis hijos y a mi compañero de vida, por su comprensión, amor y apoyo incondicional, por acompañarme en los momentos difíciles, por sus palabras de ánimo y por compartir conmigo cada logro alcanzado

A mis docentes y tutores, quienes con su paciencia, compromiso y conocimientos contribuyeron de manera invaluable al fortalecimiento de mis capacidades para la elaboración esta tesis gracias a la orientación, dedicación, tiempo y valiosas sugerencias durante todo el proceso investigativo.

Mishelle Tenelema A.

Agradezco a Dios por darme la vida, la salud y la oportunidad de alcanzar este sueño. Por brindarme fuerza en los momentos de dificultad y demostrarme que siempre está conmigo por llenar mi corazón de esperanza y fe para continuar. Con profundo agradecimiento deseo dedicar estas líneas a quienes fueron parte de este proceso, a quienes estuvieron conmigo en todo momento siendo parte de este gran sueño que empezó hace 5 años atrás, cuando pensé que no lo podía hacer o no lo podía lograr ahora me encuentro cumpliendo esta meta tan importante.

Gracias a mis hijas mis mágicas princesas como les digo las cuales fueron mi motor mi inspiración y mi fortaleza ya que, con su amor, comprensión estuvieron siempre para mí son mi razón de ser incluso en los momentos más difíciles. Este logro es por y para ustedes.

Gracias todas aquellas personas que también fueron parte de este proceso, a mis padres, pilares de mi vida, por su amor inagotable y sus enseñanzas. A mis hermanos, por su cercanía y por recordarme siempre la importancia de la familia. Gracias por acompañarme en cada etapa de este camino con palabras de aliento y gestos de mucho cariño.

Carolina García M.

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación está dedicado con profundo amor y gratitud a mi madre María Rosa Arévalo, por cumplir el rol de padre y madre a la vez, por ser mi pilar incondicional en cada etapa de este camino y por enseñarme el valor del esfuerzo, la perseverancia y la fe. Gracias por creer en mí cuando yo misma dudaba, por acompañarme con paciencia, ternura y amor a lo largo de mi carrera, y por esos sacrificios silenciosos que hiciste para verme triunfar. Cada logro alcanzado refleja tu fortaleza, tu ejemplo y tus enseñanzas, que me han guiado con valores, fuerza y corazón. Esta tesis es el fruto de tu entrega y dedicación, y representa todo lo que soy gracias a ti.

A mi esposo, por su apoyo constante, comprensión y motivación inquebrantable; a mis dos grandes amores, Jeimy y Jeampier, quienes son mi mayor inspiración y la razón de mi esfuerzo diario; a mi hermana Tania, por su compañía, cariño y respaldo incondicional; y a mi tío Luis Arévalo, por su confianza y aliento constante en este proceso, a las personas cercanas a mí y por ser parte esencial de este logro académico. Sin su apoyo, paciencia y compañía, este sueño no habría sido posible.

Mishelle Tenelema A.

Dedico este trabajo a mi familia, fuente inagotable de amor, fortaleza y motivación. A mis princesas que son el motivo de mi esfuerzo y superación. Su amor, comprensión y alegría fue la fuerza impulsora que me permitió lograr este objetivo.

A mis padres por enseñarme el valor del trabajo, la responsabilidad y la perseverancia.

A mis hermanos por su cariño, palabras de aliento durante todo este proceso.

Gracias infinitas a todos por ser parte importante de este logro, que no sólo refleja la meta académica alcanzada, sino que también refleja el amor y apoyo que siempre me han brindado.

Carolina García M.

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO



UNIVERSIDAD
ESTATAL
DEL BOLÍVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN
SAN MIGUEL

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Ing. **Jefferson Napoleón Naranjo Gaibor**; Psic. **Jhosselyn Briggeth García Aldaz** e Ing. **Shirley Viviana Zapata Romero**; en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Integración Curricular denominado “Factores psicosociales en el desempeño docente de la carrera de Gestión del Talento Humano en la Extensión Universitaria San Miguel, Provincia de Bolívar, año 2025”, desarrollado por la señoritas **Carolina Lizbeth García Macías** e **Patricia Michelle Tenelema Arévalo**.

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Integración Curricular en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la Carrera de Gestión del Talento Humano, por lo tanto, autorizamos su presentación y defensa.

San Miguel, 27 de Octubre del 2025



Ing. **Jefferson Napoleón
Naranjo Gaibor**
Director



Psic. **Jhosselyn Briggeth
García Aldaz**
Par Académico



Ing. **Shirley Viviana
Zapata Romero**
Par Académico

CERTIFICADO DE DERECHO DE AUTOR

BIBLIOTECA
GENERAL

DERECHOS DE AUTOR

Nosotras Carolina Lizbeth García Macías y Patricia Mishelle Tenelema Arévalo portador/res de la Cédula de Identidad No 1725047680 y 0250191210 en calidad de autor/res y titular/es de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **“FACTORES PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EXTENSIÓN UNIVERSITARIA SAN MIGUEL, PROVINCIA DE BOLÍVAR, AÑO 2025”**, modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

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

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'CAROLINA GARCIA M'.

Carolina Lizbeth García Macías

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'PATRICIA TENELEMA A'.

Patricia Mishelle Tenelema Arévalo

ÍNDICE DE CONTENIDO

| | |
|---|--------|
| AGRADECIMIENTO | III |
| DEDICATORIA | V |
| CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO..... | VII |
| CERTIFICADO DE DERECHO DE AUTOR..... | VIII |
| ÍNDICE DE TABLAS | XII |
| ÍNDICE DE FIGURAS..... | XIII |
| RESUMEN..... | XIV |
| ABSTRACT..... | XV |
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO..... | 2 |
| 1.1 Descripción del Problema | 2 |
| 1.1.1 Problema a nivel Macro | 2 |
| 1.1.2 Problema a nivel Meso..... | 3 |
| 1.1.3 Problema a nivel Micro..... | 4 |
| 1.2 Formulación del Problema | 6 |
| 1.3 Preguntas de Investigación..... | 6 |
| 1.4 Justificación | 7 |
| 1.5 Objetivos | 8 |
| 1.5.1 Objetivo General | 8 |
| 1.5.2 Objetivos Específicos..... | 8 |
| 1.6 Variables | 9 |
| 1.7 Operacionalización de las variables | 10 |
| CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO | 12 |
| 2.1 Antecedentes | 12 |
| 2.1.1. Antecedentes internacionales | 12 |
| 2.1.2 Antecedentes nacionales | 15 |
| 2.2. Científico..... | 16 |
| 2.2.1 Factores psicosociales en el entorno laboral | 17 |
| 2.2.1.1 Carga laboral y demandas emocionales | 18 |
| 2.2.1.2 Clima organizacional y relaciones interpersonales | 20 |

| | |
|---|--------|
| 2.2.1.3 Estrés laboral y manejo del conflicto | 22 |
| 2.2.1.4 Desarrollo profesional y formativo | 24 |
| 2.2.1.5 Reconocimiento, promoción y motivación laboral | 25 |
| 2.2.2 Desempeño docente: conceptualización, modelos y medición | 26 |
| 2.2.2.1 Evaluación y medición del desempeño laboral | 26 |
| 2.2.2.2 Satisfacción laboral y compromiso institucional | 27 |
| 2.2.3 Interrelación de factores psicosociales y desempeño docente | 27 |
| 2.3 Conceptual | 28 |
| 2.4 Legal..... | 30 |
| 2.4.1 Normativa internacional sobre bienestar laboral docente | 30 |
| 2.4.2 Marco regulatorio ecuatoriano para desempeño y bienestar docente | 31 |
| 2.4.3 Seguridad y salud ocupacional en el sector educativo | 32 |
| 2.4.4 Evaluación, promoción y capacitación docente: obligaciones legales..... | 33 |
| 2.4.5 Responsabilidades institucionales y derechos laborales | 34 |
| CAPITULO III. METODOLOGÍA | 35 |
| 3.1 Tipo de Investigación..... | 35 |
| 3.2 Enfoque de la investigación | 35 |
| 3.3 Métodos de Investigación | 36 |
| 3.4 Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos..... | 36 |
| 3.4.1 Validación del Instrumento por SPSS..... | 38 |
| 3.5 Universo, Población y Muestra..... | 39 |
| 3.6 Procesamiento de la Información..... | 40 |
| CAPITULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN | 41 |
| 4.1 Análisis cuantitativo..... | 41 |
| 4.1.1 Variable independiente Factores psicosociales | 41 |
| 4.1.1.1 Dimensión Condiciones de trabajo | 41 |
| 4.1.1.2 Clima organizacional | 46 |
| 4.1.1.3 Estrés Laboral..... | 50 |
| 4.1.2 Variable Dependiente Desempeño docente | 53 |
| 4.1.2.1 Formación continua..... | 53 |
| 4.1.2.2 Crecimiento profesional..... | 56 |

| | |
|---|----|
| 4.1.2.3 Desempeño laboral..... | 62 |
| 4.1.3 Correlación de las variables | 64 |
| 4.2 Interpretación de los resultados..... | 65 |
| 4.3 Discusión de Resultados | 67 |
| CONCLUSIONES | 70 |
| RECOMENDACIONES | 71 |
| BIBLIOGRAFÍA | 72 |
| ANEXOS | 84 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1 <i>Operacionalización de las variables</i> | 10 |
| Tabla 2 <i>Efectos de la sobrecarga laboral y demandas emocionales en docentes universitarios</i> | 20 |
| Tabla 3 <i>Dimensiones del clima organizacional y su aporte al desempeño docente</i> | 22 |
| Tabla 4 <i>Estadísticas de fiabilidad</i> | 38 |
| Tabla 5 <i>Percepción sobre adecuación de la carga laboral.</i> | 42 |
| Tabla 6 <i>Equilibrio entre vida personal y profesional según horarios laborales</i> | 43 |
| Tabla 7 <i>Confort del ambiente físico docente</i> | 45 |
| Tabla 8 <i>Efectividad de la comunicación institucional</i> | 47 |
| Tabla 9 <i>Calidad de las relaciones entre compañeros de trabajo</i> | 48 |
| Tabla 10 <i>Apoyo institucional percibido por los docentes</i> | 49 |
| Tabla 11 <i>Impacto del estrés laboral en el desempeño profesional</i> | 51 |
| Tabla 12 <i>Incidencia de las demandas emocionales en el bienestar personal</i> | 52 |
| Tabla 13 <i>Oportunidades institucionales de formación y aprendizaje continuo</i> | 54 |
| Tabla 14 <i>Efecto de la formación continua en el desempeño laboral</i> | 55 |
| Tabla 15 <i>Percepción de oportunidades de promoción y crecimiento profesional</i> | 57 |
| Tabla 16 <i>Impulso institucional al desarrollo profesional docente</i> | 58 |
| Tabla 17 <i>Influencia de factores psicosociales en el crecimiento profesional</i> | 59 |
| Tabla 18 <i>Reconocimiento institucional del trabajo docente</i> | 61 |
| Tabla 19 <i>Compromiso docente con el trabajo y responsabilidades</i> | 63 |
| Tabla 20 <i>Correlación de las variables</i> | 64 |
| Tabla 21 <i>Distribución porcentual de Factores Psicosociales</i> | 65 |
| Tabla 22 <i>Distribución porcentual del Desempeño Docente</i> | 66 |
| Tabla 23 <i>Resultado total variables</i> | 66 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1 <i>Distribución acumulada de la percepción sobre carga laboral</i> | 42 |
| Figura 2 <i>Distribución porcentual del equilibrio vida-trabajo por horarios laborales</i> | 44 |
| Figura 3 <i>Distribución porcentual de la percepción sobre el ambiente físico</i> | 45 |
| Figura 4 <i>Distribución porcentual sobre comunicación institucional</i> | 47 |
| Figura 5 <i>Distribución porcentual de la percepción sobre relaciones laborales</i> ... | 48 |
| Figura 6 <i>Distribución porcentual del apoyo institucional</i> | 49 |
| Figura 7 <i>Distribución porcentual sobre el efecto del estrés laboral</i> | 51 |
| Figura 8 <i>Distribución porcentual de la afectación por demandas emocionales</i> ... | 52 |
| Figura 9 <i>Distribución porcentual de oportunidades de formación continua</i> | 54 |
| Figura 10 <i>Distribución porcentual sobre mejora en desempeño laboral por formación continua</i> | 55 |
| Figura 11 <i>Distribución porcentual de oportunidades de promoción profesional</i> .. | 57 |
| Figura 12 <i>Distribución porcentual sobre el impulso al desarrollo profesional</i> | 58 |
| Figura 13 <i>Distribución porcentual sobre influencia de factores psicosociales en el desarrollo profesional</i> | 60 |
| Figura 14 <i>Distribución porcentual de la percepción de reconocimiento por parte de superiores</i> | 61 |
| Figura 15 <i>Distribución porcentual sobre el sentido de compromiso laboral</i> | 63 |

RESUMEN

En el contexto de la educación superior contemporánea, el bienestar emocional y profesional del docente constituye un pilar esencial para la calidad institucional. El presente trabajo de investigación tiene como objeto de estudio la problemática que representan los factores psicosociales que afectan el desempeño de los/as profesores/as de la Carrera de Gestión del Talento Humano de la Extensión Universitaria San Miguel, reconociendo la necesidad de fortalecer el clima laboral y las condiciones del entorno académico. El objetivo general de la investigación fue analizar los factores psicosociales que inciden en el desempeño docente de la Carrera de Gestión del Talento Humano de la Extensión Universitaria de San Miguel, Provincia Bolívar, Año 2025. El método adoptado fue el de un enfoque mixto conformado por un diseño no experimental descriptivo, usando un cuestionario estructurado con una escala tipo Likert como técnica e instrumento central de la investigación. La muestra fue 16 docentes de la carrera que desde sus propias percepciones dieron información respecto al clima organizacional, condiciones laborales, estrés y reconocimiento institucional. La investigación mostró que la formación continua, el compromiso profesional y el apoyo institucional son factores psicosociales determinantes positivos para el desempeño docente, así como también se mostraron desafíos entorno al estrés y la sobrecarga laboral subyacentes en la práctica docente. En términos conclusivos, la recomendación fue fortalecer políticas de gestión del talento humano en función del bienestar psicosocial, el reconocimiento institucional y la construcción de ambientes colaborativos y saludables para mejorar sosteniblemente el desempeño docente en aras de la calidad educativa en la universidad.

Palabras clave: factores psicosociales, desempeño docente, condiciones laborales, clima organizacional, gestión del talento humano.

ABSTRACT

In the context of contemporary higher education, the emotional and professional well-being of faculty members is an essential pillar for institutional quality. This research study examines the psychosocial factors that affect the performance of professors in the Human Talent Management program at the San Miguel University Extension, recognizing the need to strengthen the work climate and the conditions of the academic environment. The overall objective of the research was to analyze the psychosocial factors that influence the teaching performance of faculty in the Human Talent Management program at the San Miguel University Extension, Bolívar Province, in 2025. The method adopted was a mixed-methods approach, consisting of a descriptive, non-experimental design, using a structured questionnaire with a Likert-type scale as the central research technique and instrument. The sample consisted of 16 faculty members from the program who provided information based on their own perceptions regarding the organizational climate, working conditions, stress, and institutional recognition. The research showed that continuing education, professional commitment, and institutional support are key positive psychosocial factors for teacher performance. It also revealed challenges related to stress and workload underlying teaching practice. In conclusion, the recommendation was to strengthen human talent management policies focused on psychosocial well-being, institutional recognition, and the creation of collaborative and healthy environments to sustainably improve teacher performance and, ultimately, educational quality at the university.

Keywords: psychosocial factors, teaching performance, working conditions, organizational climate, management of human talent.

INTRODUCCIÓN

Los factores psicosociales en el entorno laboral docente son elementos que hoy en día, resultan fundamentales en el análisis de la calidad de lo que se denomina calidad educativa y del rendimiento del docente. Este estudio tiene como intención identificar y analizar aquellos factores psicosociales que actúan en el rendimiento del docente de la Carrera de Gestión del Talento Humano de la Extensión Universitaria de San Miguel, Provincia Bolívar, el año 2025. Eje de la investigación en el que las condiciones de trabajo, el clima organizacional, el estrés laboral y el reconocimiento afecten el desempeño profesional de los educadores.

Uno de los factores que se destaca en el estudio de nuestra investigación, es la motivación que surge de la creciente evidencia que posiciona al bienestar emocional y profesional del docente, como un pilar fundamental para el desarrollo institucional y la calidad del proceso educativo, las investigaciones previas revelan altos niveles de estrés, sobrecarga laboral y falta de reconocimiento en el ámbito docente, fenómenos que impactan negativamente el compromiso y el rendimiento académico. |

El objetivo fundamental de la investigación consiste en la identificación y análisis de los factores psicosociales que inciden en el desempeño docente.

CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1 Descripción del Problema

La investigación trata la problemática de las condiciones laborales y su incidencia en el desempeño y bienestar de los docentes en la Carrera de la Gestión del Talento Humano de la Extensión Universitaria de San Miguel, Provincia Bolívar, durante el presente año 2025. Las condiciones laborales que inciden de forma negativa en la satisfacción y la salud psicosocial que padecen los trabajadores, los que se ven estresados y con disminución del rendimiento; carga laboral, horarios, ambiente físico y comunicación interna que inciden de manera negativa en los actores en el funcionamiento del contexto de referencia. El trabajo de investigación enfatiza en como diagnosticar la problemática para proponer estrategias en función de la mejora del ambiente laboral y la promoción del desarrollo profesional y del bienestar integral de los docentes y de la misma institución, con el fin de contribuir a la mejora continua y sostenibilidad de la institución.

1.1.1 Problema a nivel Macro

El fenómeno de los factores psicosociales en el entorno laboral del docente universitario resulta ser un tema sensible de salud ocupacional a escala mundial que ha cobrado importancia creciente en la última década. Para la OIT (2022) y la OMS (2021), un porcentaje suficientemente elevado del personal docente en América Latina (el 75 % de los docentes de educación superior) experimenta niveles elevados de estrés, agotamiento emocional e insatisfacción laboral que afectan su propia salud, la salud de sus alumnos y la calidad de la enseñanza de las instituciones de educación superior. Por otro lado, según distintos estudios internacionales, se estima que aproximadamente el 82,60 % de los profesores manifiestan síntomas de estrés en relación con su actividad profesional, que se derivan principalmente de la sobrecarga de trabajo, las exigencias emocionales y la dificultad de contar con mecanismos de apoyo institucional (Noroña et al., 2021).

Los factores psicosociales adversos que afectan al personal docente incluyen bajas tasas de apoyo social, una carga de trabajo elevada, altas demandas laborales y poco control del trabajo realizado, factores que han sido sugeridos como determinantes en el deterioro de la salud mental y física en contextos educativos (Ribeiro Gomes et al., 2023). Estudios realizados en distintos países confirman que la exposición prolongada a condiciones organizacionales deficientes incrementa el riesgo de padecer trastornos como el síndrome de burnout, ansiedad, depresión y enfermedades psicosomáticas, afectando no solamente el desempeño profesional del docente, sino también la eficacia institucional y los resultados formativos de los estudiantes (Espinoza-Díaz et al., 2023; Pimienta et al., 2023).

La falta de unas políticas públicas que se enfoquen en la prevención y gestión de los riesgos psicosociales en el ámbito educativo, constituye un reto de naturaleza política que debe tener las respuestas que se articulen desde los organismos internacionales, del Estado, de las instituciones de educación superior. Así pues, es necesario generar unos planteamientos fundamentados en la evidencia científica que propicien los trabajos saludables, que fortalezcan el reconocimiento institucional del trabajo del docente y que faciliten la formación ininterrumpida para mantener la sostenibilidad del sistema educativo universitario internacional (Roa-Cárdenas y González-Puebla, 2022; Monroy-Castillo y Juárez-García, 2019).

1.1.2 Problema a nivel Meso

En el contexto nacional ecuatoriano, la problemática relacionada con los factores psicosociales en el ámbito docente universitario presenta características particulares que reflejan tanto las condiciones estructurales del sistema educativo como las realidades socioculturales del país. Investigaciones recientes demuestran que el 90% de los docentes en instituciones educativas de Guayaquil se encuentran expuestos a factores de riesgo psicosocial de nivel medio, particularmente en dimensiones relacionadas con la carga laboral, el clima organizacional y las condiciones de trabajo (Jara Paucar, 2020). Por otro lado, las

investigaciones realizadas en universidades de Esmeraldas apuntan a que, aunque el 76% del profesorado percibe niveles bajos de riesgo, el 22% refiere niveles de riesgo medio y un 2% indica niveles altos, lo cual afectaría al acoso laboral y a las características del entorno académico (Anchundia Espinoza, 2021).

En instituciones de educación superior ubicadas en Quito, el 68% del profesorado percibe niveles de riesgo medio-alto o alto, en las dimensiones de soporte y apoyo institucional, mientras que un 28% hace referencia a niveles altos de riesgo en relación con el acoso laboral, evidenciando carencias mucho más serias en la naturaleza de la gestión del talento humano y en las características de las políticas organizativas de bienestar (Valencia-Gonzalez et al., 2025). De manera complementaria, a partir de otra investigación realizada en docentes de Quito, se numeró que el 65% de las participantes presentaba síntomas somáticos sin causa médica aparente y estos síntomas ayudan directamente al estrés laboral y a la desventaja del no soporte institucional, lo cual sugiere la necesidad urgente de intervenciones de prevención de la salud laboral de los docentes (Trujillo Silva, et al., 2024).

En suma, la exposición a los factores psicosociales adversos no sólo tiene afectaciones importantes para la salud física de la docencia no sólo mental, sino que también afecta el rendimiento profesional, el compromiso institucional y la satisfacción laboral, dando lugar a un círculo vicioso que pone en peligro la calidad de la educación y el sostenimiento del sistema universitario ecuatoriano. En consecuencia, se requiere el fortalecimiento de políticas institucionales orientadas a la prevención de riesgos psicosociales, la promoción de ambientes laborales saludables y el desarrollo de programas de acompañamiento psicosocial que atiendan las necesidades específicas del personal docente en las instituciones de educación superior del país (Carrera-Castillo et al., 2024; Ovalles, 2024).

1.1.3 Problema a nivel Micro

A nivel micro, la problemática se centra específicamente en los docentes de la Carrera de Gestión del Talento Humano de la Extensión Universitaria de San Miguel, provincia Bolívar, quienes enfrentan condiciones laborales que afectan

directamente su desempeño profesional y su bienestar psicosocial. Estudios realizados en la provincia Bolívar demuestran que, si bien el desempeño docente se encuentra en un nivel considerado como "logrado" con una puntuación de 18,25, persisten desafíos significativos relacionados con las condiciones organizacionales, el clima laboral y la gestión del talento humano que limitan el desarrollo óptimo de las funciones académicas (Agualongo Chela, 2023). Determinados factores, tales como la carga de trabajo, el horario extenso, la falta de recursos necesarios, las carencias de comunicación interna o un incorrecto entorno físico, provocan situaciones de estrés, desmotivación y bajo rendimiento profesional.

En contextos laborales cercanos, como la provincia de Bolívar y zonas vecinas, se ha indicado que un 62,94% del personal presenta niveles medios de riesgo para la dimensión de la recuperación y un 52,35% expresa una serie de riesgos relacionados con la carga y el ritmo de trabajo, situaciones que hacen un efecto negativo en la salud mental y en el equilibrio entre la esfera personal y laboral para las trabajadoras y los trabajadores (Villagómez Vacacela et al., 2022). De manera complementaria, investigaciones desarrolladas en instituciones de Guayaquil reportan que el 57,5% de los docentes presenta niveles altos de estrés laboral, con 42 personas en proceso de desarrollar el síndrome de burnout y 4 ya diagnosticadas con dicho trastorno, lo que evidencia la gravedad de la situación y la urgencia de implementar medidas preventivas efectivas (Jara Paucar, 2020).

En provincias vecinas como Tungurahua y Chimborazo, estudios recientes identifican niveles de riesgo alto en dimensiones como trabajo activo, desarrollo de habilidades y compensaciones laborales, así como en exigencias psicológicas, apoyo social y reconocimiento institucional, factores que se encuentran estrechamente relacionados con la aparición de síntomas de agotamiento emocional, insatisfacción laboral y deterioro del desempeño profesional (Querido Santamaría, 2019; Zapata-Constante y Riera-Vázquez, 2024). Sumada a la anterior, estos hallazgos constituyen un hallazgo relevante y permiten inferir que los docentes de la Carrera de Gestión del Talento Humano pueden ser también susceptibles a los riesgos psicosociales que se identifican, de tal forma, que si no

se los trata adecuadamente van a comprometer el bienestar físico y psíquico de los docentes y, a su vez, la calidad del servicio educativo.

Dado el efecto acumulativo que estas variables tienen en el local, se contribuye a la comprensión de la disminución de los niveles de compromiso organizacional, de la exacerbación del absentismo laboral por motivos de salud y la escasa participación en actividades de mejora continua, lo que afecta no únicamente la calidad del servicio académico sino también pone en riesgo la sostenibilidad del talento humano en la carrera. De ahí que se justifique la necesidad de realizar un diagnóstico que proponga identificar los factores psicosociales concretos que perturban el buen desempeño de los docentes, en aras de diseñar e implementar una serie de intervenciones para restaurar el bienestar, potenciar el desarrollo profesional y trabajar hacia la consolidación de una cultura institucional más participativa, saludable y centrada en la calidad y la excelencia educativa (Villena-Jarrín, 2022; Agualongo Chela et al. 2023).

1.2 Formulación del Problema

- ¿Como influyen los factores psicosociales en el desempeño docente en la Carrera de Gestión del Talento Humano de la Extensión Universitaria de San Miguel, Provincia Bolívar, año 2025?

1.3 Preguntas de Investigación

- ¿Cuál es el nivel actual en el desempeño docente en la Carrera de Gestión del Talento Humano?
- ¿Qué factores psicosociales están presentes en los docentes de la carrera de gestión del talento humano?
- ¿De qué manera los factores psicosociales impactan en el desempeño docente?

1.4 Justificación

La presente investigación fundamenta la necesidad de analizar los factores psicosociales y su relación con el desempeño docente bajo criterios que responden al porqué y para qué de este estudio, pues desde la perspectiva teórica, este trabajo aborda un vacío de conocimiento científico respecto a las condiciones psicosociales que afectan específicamente al personal académico en extensiones universitarias situadas en contextos rurales o semiurbanos, como el de San Miguel en la provincia de Bolívar; y aunque existe evidencia previa a nivel macro, la limitada disponibilidad de datos empíricos en el contexto ecuatoriano sobre la carrera de Gestión del Talento Humano restringe la comprensión de esta realidad local. Por lo tanto, los hallazgos permitirán contrastar y enriquecer las teorías existentes sobre riesgos psicosociales, generando información de valor para la comunidad científica y los tomadores de decisiones.

En el plano práctico, el estudio surge de una necesidad institucional concreta ante la observación de síntomas de desmotivación, sobrecarga y ausentismo en la planta docente de la Extensión Universitaria de San Miguel; pues al identificar y validar los factores que intervienen directamente en el rendimiento profesional, la investigación proveerá una base técnica indispensable para que las autoridades académicas puedan diseñar e implementar programas de prevención de riesgos, políticas de bienestar laboral y planes de mejora continua, y con este enfoque, se permite que la gestión del talento humano deje de ser reactiva y se transforme en una estrategia proactiva orientada a fortalecer el compromiso y la salud organizacional.

Respecto al rigor metodológico, el estudio emplea instrumentos estandarizados que garantizan la fiabilidad de los datos recolectados. La aplicación sistemática de estas herramientas en el entorno particular de San Miguel otorga información verificable que puede servir como modelo para futuras investigaciones en escenarios con características similares. Asimismo, el diseño propuesto facilita el establecimiento de relaciones estadísticas precisas entre las variables de estudio, fundamentando cualquier intervención administrativa en

datos objetivos y científicos que aseguren la efectividad de las soluciones planteadas.

Finalmente, la trascendencia social de este trabajo radica en el papel del docente como agente fundamental de cambio. Un profesional expuesto a altos niveles de estrés no solo compromete su salud integral, sino que ve reducida su capacidad para formar estudiantes competentes y éticos. Al mejorar el bienestar psicosocial de los docentes, se garantiza un impacto positivo en la calidad formativa de los estudiantes y en el fortalecimiento del sistema de educación superior del país. Los beneficiarios directos serán los propios académicos, quienes verán optimizadas sus condiciones laborales, mientras que de forma indirecta se favorecerá a las autoridades y a la comunidad universitaria en general al consolidar una cultura de excelencia y equidad laboral.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General

- Analizar los factores psicosociales que inciden en el desempeño docente de la Carrera de Gestión del Talento Humano de la Extensión Universitaria de San Miguel, Provincia Bolívar, Año 2025.

1.5.2 Objetivos Específicos

- Identificar la situación actual respecto al desempeño docente en la Carrera de Gestión del Talento Humano de Universidad Estatal de Bolívar Extensión San Miguel, provincia Bolívar año 2025.
- Determinar qué factores psicosociales están presentes en los docentes de la carrera de gestión de talento humano
- Establecer la relación entre los factores psicosociales y el desempeño docente en la Carrera de Gestión del Talento Humano.

1.6 Variables

Variable Independiente: Factores Psicosociales.

Variable Dependiente: Desempeño Docente

.

1.7 Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

| Variable | Definición conceptual | Definición operativa | Dimensión | Subdirecciones | Ítem | Técnicas | Instrumento |
|------------------------------------|---|---|-------------------------|---------------------------------|---|----------|--------------|
| Factores psicosociales (VI) | Los factores psicosociales pueden entenderse como el conjunto de relaciones e interacciones que se dan en el ámbito laboral entre el contenido del trabajo y el entorno en el que se realiza, junto con las características personales del trabajador y su contexto fuera del trabajo, las cuales pueden influir de manera negativa en su seguridad, salud, desempeño y nivel de satisfacción (Díaz, 2007). | Se aplicará un cuestionario para las encuestas y la guía de entrevista para la entrevista. Las preguntas de la encuesta responden a los objetivos específicos | Condiciones de trabajo | a. Carga laboral, | 1. ¿Considera que su carga laboral es adecuada para el desempeño de sus funciones? | Encuesta | Cuestionario |
| | | | | b. Horarios Laborales | 2. ¿Usted está de acuerdo que sus horarios laborales le permiten equilibrar su vida personal y profesional? | | |
| | | | | c. Ambiente físico | 3. ¿El ambiente físico de su lugar de trabajo es confortable para desempeñar sus labores? | | |
| | | | Clima organizacional | a. Comunicación organizacional | 4. ¿Considera que la comunicación dentro de la institución es efectiva? | | |
| | | | | b. Relaciones interpersonales, | 5. ¿Existe una buena relación entre los compañeros de trabajo en su área? | | |
| | | | | c. Apoyo institucional | 6. ¿Siente que recibe apoyo institucional para el desarrollo de sus funciones? | | |
| | | | Estrés laboral | a. Equilibrio trabajo-vida | 7. ¿El estrés laboral afecta su desempeño profesional? | | |
| | | | | b. Demandas emocionales | 8. ¿Las demandas emocionales de su trabajo afectan su bienestar personal? | | |
| Desarrollo profesional (VD) | El desarrollo profesional implica la capacidad de alcanzar metas y contribuir a los objetivos de la organización (Alles, 2019), | | Formación continua | a. Oportunidades de aprendizaje | 9. ¿La institución promueve oportunidades de formación y aprendizaje continuo? | | |
| | | | | b. Acceso a capacitación | 10. ¿La formación continua ha mejorado su desempeño laboral? | | |
| | | | Crecimiento profesional | a. Promoción laboral | 11. ¿Considera que existen oportunidades de promoción y crecimiento profesional dentro de la institución? 12. En su institución impulsan su desarrollo profesional | | |
| | | | | b. Satisfacción laboral | 13. ¿Cree que su crecimiento profesional está influenciado por factores psicosociales? | | |
| | | | | c. | 14. ¿Su trabajo es reconocido por sus superiores? | | |
| | | | | | | | |

| Reconocimiento | | |
|----------------------|-----------------------|---|
| Desempeño laboral | Logro de objetivos | 15. ¿Se siente comprometido con su trabajo y responsabilidades? |

Nota. Elaboración propia

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

A continuación, se presentan los antecedentes nacionales e internacionales más relevantes vinculados con el análisis de los factores psicosociales y su relación con el desempeño docente. La revisión integra estudios recientes y representativos que permiten contextualizar el fenómeno tanto en otros países como en el ámbito ecuatoriano. Este recorrido histórico-académico fundamenta la pertinencia del presente trabajo y aporta elementos clave para la formulación de propuestas orientadas a la mejora del desempeño docente en la Carrera de Gestión del Talento Humano de la Extensión Universitaria de San Miguel, provincia Bolívar.

2.1.1. Antecedentes internacionales

En la investigación realizada por Espinoza-Díaz et al. (2023), titulada “Bienestar psicológico de los docentes: influencia del agotamiento, la personalidad y el clima psicosocial”, el objetivo principal fue evaluar el impacto de los factores de personalidad, inteligencia emocional, síndrome de burnout y el clima psicosocial laboral sobre el bienestar psicológico de los docentes en España. Este trabajo responde al desafío que implica para la profesión docente el enfrentar condiciones laborales exigentes, la presencia de estrés crónico y la desorganización en el entorno profesional, aspectos que pueden afectar significativamente la salud mental y el desempeño laboral. La metodología adoptada fue cuantitativa-correlacional, en el sentido de que alertó sobre la correlación de variables como el clima psicosocial en el trabajo, personalidad, burnout, bienestar psicológico (escalas de autoestima, satisfacción con la vida y percepción de éxito personal) e inteligencia emocional (escalas desequilibrio emocional, motivación y empatía). La muestra obtuvo 386 docentes de educación inicial y secundaria (de primaria). Los resultados apuntan a que la estabilidad emocional es la variable predictora más relevante de bienestar psicológico en los docentes, explicando más de un treinta y ocho por ciento de la varianza observada

en la variable dependiente de bienestar psicológico. El burnout, la inteligencia emocional y el clima psicosocial se relacionan de forma significativa con el bienestar y permiten generar modelos explicativos suficientemente fuertes. Las conclusiones apuntan que la percepción de desorganización institucional y de las dificultades laborales provocan un mayor burnout, pero que los docentes con una mayor estabilidad emocional logran disminuir sus efectos.

Este trabajo aporta a la presente investigación una visión clara y muy específica sobre el rol que representan la personalidad y el clima psicosocial para el bienestar y para el desempeño docente, la importancia de construir intervenciones institucionales que desarrollen una estabilidad emocional favorable y un clima organizacional adecuado que mejore la satisfacción con la profesión y evite el desgaste profesional.

Además, sirve como referente metodológico por la diversidad de instrumentos aplicados y la solidez analítica de los modelos utilizados, los cuales pueden ser adaptados, de manera pertinente, al contexto de la Carrera de Gestión del Talento Humano en la Extensión Universitaria de San Miguel.

Por otra parte, En la investigación realizada por Pimienta et al. (2023), titulada «Riesgos psicosociales en profesores de Portugal e Inglaterra en el camino hacia la Sociedad 5.0», el objetivo principal fue caracterizar y comparar los factores psicosociales presentes en docentes de Portugal y Reino Unido, además de discutir cómo la digitalización y las nuevas tecnologías podrían contribuir a mejorar la salud mental en la profesión docente. La problemática se centra en el alto nivel de demandas cognitivas, emocionales y cuantitativas, así como en el ritmo de trabajo y el conflicto trabajo-familia, que son relevantes en el sector educativo de ambos países. Se utilizó el cuestionario COPSOQ II en su versión mediana, administrado a profesorado de seis escuelas portuguesas (públicas y privadas) y seis instituciones británicas, tres públicas y tres privadas con currículo internacional. Los resultados pusieron de manifiesto diferencias significativas entre los contextos a nivel nacional, las intervenciones sobre demandas cognitivas y conflicto entre trabajo y familia fueron prioritarias.

Como conclusión, se plantea que el desarrollo de estrategias amparadas en la visión de “Sociedad 5.0” colaboraría en la reducción de riesgos psicosociales y la mejora de bienestar docente.

Este estudio aporta a la presente investigación, datos comparativos sobre el impacto de los riesgos psicosociales en el ámbito educativo internacional y la importancia de implementar soluciones digitales e integrales, relevantes también para el fortalecimiento institucional de la extensión universitaria de San Miguel.

En el artículo presentado por Echeverry Saldarriaga y García Rodríguez (2025), “Factores de Riesgos Psicosociales del Personal Docente y su Incidencia en el Desarrollo Profesional”, se persigue como objetivo determinar cuáles son los factores psicosociales que afectan la salud mental y el desarrollo profesional de los docentes universitarios en Iberoamérica, quienes sufrieron el fenómeno de la sobrecarga tecnológica, el teletrabajo y la presión institucional que se empezó a evidenciar a raíz de la pandemia. Los autores realizaron un proceso de investigación de tipo mixto que consistió en encuestas aplicadas a 678 docentes y entrevistas en profundidad a 32 directivos provenientes de universidades de México, Colombia, Argentina y España. Se confirman como resultado de la investigación que la sobrecarga digital y la inseguridad laboral acaban generando un incremento en el agotamiento emocional y una merma en el crecimiento profesional y la satisfacción laboral. Se concluye indicando que se necesita reforzar los espacios de apoyo psicosocial y el reconocimiento institucional como formas de prevenir el síndrome de burnout.

La aportación de este estudio a esta investigación, se encuentra en la puesta al día de los factores emergentes, en especial el estrés tecnológico y las demandas postpandemia, ofreciendo referentes para llevar a cabo la atención a estos desafíos desde la gestión local del capital humano y la salud ocupacional docente.

2.1.2 Antecedentes nacionales

El estudio de Ovalles (2024), titulado “Factores de Riesgos Psicosociales y Psicológicos en los Docentes Universitarios en Ecuador”, tuvo como objetivo analizar la incidencia de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral docente, tomando en cuenta una problemática incrementada por la adaptación a nuevas modalidades de trabajo y la presión institucional. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo y transversal, aplicando encuestas a una muestra de 403 docentes de universidades públicas. El instrumento utilizado fue un cuestionario estructurado (coadaptado y adaptado) validado a partir del juicio de expertos en las variables Estresores, la satisfacción, el apoyo institucional y la sintomatología de problemas de salud mental. Los resultados son congruentes en cuanto a altos niveles de agotamiento emocional y de sintomatología ansioso-depresiva. En el caso del docente, concretamente, evidencian cómo el estrés, la carga de trabajo y la falta de reconocimiento afectan manifiestamente al rendimiento profesional y al bienestar personal.

El aporte mencionado es muy relevante para el presente estudio, en la medida que coloca en un contexto determinado los riesgos psicosociales en realidades institucionales similares, dotando de validez indicadores e instrumentos que pueden ser adaptados a la Extensión Universitaria de San Miguel.

Por otro lado, el estudio titulado “Impacto del estrés en las actividades laborales del docente universitario: caso IESS de Manabí – Ecuador”, publicado por Reyna Moreira et al. (2022), cuyo objetivo fue determinar en qué medida el estrés impacta en las actividades laborales de los docentes de las Instituciones de Educación Superior (IES) de la provincia de Manabí, Ecuador. Se aplicó un método mixto con tipologías exploratorias, descriptivas, explicativas, y correlacionales, bajo un diseño cuali-cuantitativo no experimental. La población muestral estuvo constituida por 2.489 educadores universitarios, de quienes se seleccionó una muestra aleatoria simple representativa de 332 personas. Se procedió a la aplicación de una encuesta valida por expertos, y además por el alfa de Cronbach (coeficiente de confiabilidad 0.976); la encuesta contenía 40 ítems

incluidos en dimensiones como la sobrecarga laboral, el desgaste afectivo, el esfuerzo/obtención, o el apoyo institucional. Los resultados mostraron que existía una correlación de 0.96 entre estrés y trabajos, además de correlaciones elevadas en las dimensiones que fueron estudiadas. Se concluyó que el estrés laboral tiene una influencia notable sobre el rendimiento universitario, destacando la necesidad de elaborar e implementar estrategias institucionales que reduzcan el impacto del estrés sobre la función docente.

Este antecedente proporciona a la investigación en la que se encuentra, importantes evidencias sobre la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño educativo universitario en Ecuador, así como también permite tener la posibilidad de comparar los resultados y adaptar los instrumentos en el contexto de gestión del talento humano en el lugar de estudio, San Miguel.

Finalmente, la investigación de Cedillo Sánchez y Guerrero Collaguazo (2025), “Factores Psicosociales y Desempeño Docente en un Instituto Superior Tecnológico en Quito, Ecuador”, tuvo por objetivo determinar la relación existente entre los diferentes factores psicosociales y el desempeño profesional del personal docente. Frente a la problemática de insatisfacción y desgaste laboral, se empleó un diseño correlacional, con una muestra de 95 docentes evaluados mediante cuestionarios de estrés, motivación y satisfacción laboral, combinados con entrevistas estructuradas. La investigación demostró que los determinantes más determinantes fueron la falta de reconocimiento, la mala comunicación organizacional y el estrés, concluyéndose la mejora del clima institucional como la mejor medida para mejorar el rendimiento académico.

Este antecedente aporta a la presente tesis una perspectiva local y herramientas de análisis empírico que permiten ahondar en la relación de variables psicosociales, la satisfacción docente y los resultados educativos en la educación superior ecuatoriana.

2.2. Científico

El apartado científico de esta investigación constituye la base teórica que

orienta el análisis de los factores psicosociales en el entorno laboral docente universitario. La revisión crítica de modelos teóricos y enfoques contemporáneos permite fundamentar la relación entre las condiciones del entorno organizacional y el bienestar, desempeño y desarrollo profesional de los docentes, destacando las contribuciones de la psicología laboral y las recomendaciones de organismos internacionales como la OMS y la OIT. El abordaje aquí presentado busca dar sustento a la comprensión del fenómeno en estudio, enlazando evidencia empírica y conceptual con el contexto específico de la Carrera de Gestión del Talento Humano en la Extensión Universitaria de San Miguel.

2.2.1 Factores psicosociales en el entorno laboral

Los factores psicosociales en el entorno laboral se definen como el conjunto de elementos, condiciones y relaciones sociales, organizacionales y personales que influyen directamente en la salud mental, satisfacción y desempeño profesional de los empleados. Su alcance abarca desde la carga laboral, la interacción social cotidiana, la calidad del liderazgo, el reconocimiento institucional hasta las demandas emocionales que caracterizan la experiencia laboral diaria. En el ámbito educativo universitario estos factores son especialmente relevantes porque afectan no solo el bienestar individual del docente, sino también la efectividad organizacional y el logro de objetivos institucionales (Serrano, 2016; OMS, 2021; Robbins y Judge, 2020).

Las principales características de los factores psicosociales son su multidimensionalidad y su capacidad para tener efectos tanto positivos como adversos sobre la salud y el desarrollo profesional; la sobrecarga laboral, el conflicto de rol, la ausencia de reconocimiento y el escaso apoyo organizacional son considerados riesgos psicosociales que pueden aumentar el nivel de estrés, que reduciría de la motivación, y limitaría el crecimiento profesional del personal docente (Bakker y Demerouti, 2017; Dolan, 2018; Soria et al., 2024).

Desde el modelo demanda-control desarrollado por Karasek (1979), el estrés y el bienestar en el trabajo están determinados por la interacción entre las demandas laborales y el control o autonomía que tienen los trabajadores sobre su

entorno. Así, cuando las exigencias son elevadas y el control es reducido, aumenta el riesgo de agotamiento y disminuye el compromiso profesional (Karasek, 1979; Echeverry Saldarriaga y García Rodríguez, 2025). Por otro lado, la teoría de la relación de recursos y demandas del trabajo de Bakker y Demerouti (2017), argumenta que los recursos organizacionales (apoyo social, reconocimiento, oportunidades de formación) podrían atenuar los efectos negativos de las demandas y contribuir a la resiliencia, la satisfacción y el rendimiento.

En cuanto a los factores psicosociales que deben ser objeto de seguimiento y prevención en relación con el contexto laboral, empresas y otras organizaciones han publicado clasificaciones extensas de estos; en particular, en el ámbito de la educación superior (OMS, 2021; OIT, 2022). Entre estos, se destacan:

- Las condiciones de trabajo (carga laboral, ambiente físico, horarios)
- El clima organizacional (relaciones interpersonales, calidad de la comunicación interna)
- El apoyo institucional y las oportunidades de desarrollo profesional
- El reconocimiento y las políticas de motivación

La gestión adecuada de los factores psicosociales resulta, por tanto, fundamental para garantizar ambientes de trabajo saludables, promover el bienestar emocional y profesional, y prevenir la aparición de trastornos como el burnout, el agotamiento emocional y la insatisfacción laboral, fenómenos descritos ampliamente en la literatura contemporánea (Espinoza-Díaz et al., 2023; Ovalles, 2024; Peñafiel y Rosero, 2025). En consecuencia, la investigación realizada busca identificar y analizar estos factores en el entorno docente de la Carrera de Gestión del Talento Humano, estableciendo propuestas para fortalecer el soporte institucional y la calidad de vida laboral.

2.2.1.1 Carga laboral y demandas emocionales

La sobrecarga de trabajo y las crecientes demandas emocionales figuran entre los factores psicosociales más determinantes en el entorno docente

universitario, especialmente en la Carrera de Gestión del Talento Humano de la Extensión Universitaria de San Miguel. Estos elementos se manifiestan en jornadas excesivas, multiplicidad de responsabilidades académicas, presión para el logro de resultados y la gestión constante de interacciones sociales y emocionales con estudiantes y colegas. Este contexto genera significativa tensión entre las exigencias y presiones que enfrentan los docentes y los limitados recursos (materiales y emocionales) que tienen para combatirlas, lo cual repercute directamente sobre su salud mental y el desempeño laboral (Peñañiel y Rosero, 2025; Echeverry Saldarriaga y García Rodríguez, 2025).

Diversas investigaciones recientes han evidenciado que una gran carga laboral, tensiones emocionales intensas y poco soporte institucional generan mayor riesgo de fatiga crónica, agotamiento y desarrollo del síndrome de burnout. Tal fenómeno (atendido en la literatura como crisis emocional o desgaste emocional o desgaste profesional) se traducen en los sentimientos, expresables y representables, de agotamiento físico y emocional, pérdida de motivaciones, dificultad para la concentración o un recorte radical de la eficacia, tal y como ocurre en su ejecución profesional o pedagógica (Espinoza-Díaz et al., 2023; Ovalles, 2024 ; Soria et al., 2024).

La carencia de mecanismos institucionales de respaldo y estrategias propiamente de autocuidado debe agravarse sumando efectos vulnerantes, tal y como incrementan la tasa de absentismo, la rotación laboral o la baja satisfacción (profesional). Así lo reporta la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) y la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021) que en América Latina reportan más del 75% de los docentes universitarios padecer altos niveles de estrés debido a la sobrecarga en actividades y a las demandas emocionales, sin suficiente apoyo organizacional.

El Informe Mundial sobre la Educación de la UNESCO (2024) destaca que estos riesgos psicosociales no solo afectan la calidad de vida de los trabajadores, sino que repercuten en la capacidad institucional para ofrecer servicios educativos de excelencia.

A continuación, en la Tabla 1, se sintetizan los principales efectos derivados de la sobrecarga laboral y las demandas emocionales en el contexto docente universitario, conforme a los hallazgos más recientes:

Tabla 2

Efectos de la sobrecarga laboral y demandas emocionales en docentes universitarios

| Condición | Impacto principal |
|--|---|
| Sobrecarga de tareas | Agotamiento físico y mental, disminución de desempeño |
| Demandas emocionales | Estrés, desgaste afectivo, síntomas ansioso-depresivos |
| Falta de reconocimiento | Pérdida de motivación, baja autoestima |
| Ausencia de espacios de autocuidado | Incremento del burnout, absentismo y rotación laboral |
| Carencia de apoyo institucional | Estrés crónico, escasa resiliencia, satisfacción reducida |

Nota: Elaboración propia con base en Espinoza-Díaz et al. (2023), Peñafiel y Rosero (2025), Ovalles (2024), Soria et al. (2024).

A fin de abordar la problemática de la sobrecarga laboral y las demandas emocionales en el trabajo docente es requisito la intención de la institución de favorecer el soporte en las y los docentes que contribuya al bienestar docente; el impulso de espacios de desarrollo personal y emocional y la gestión saludable de los recursos laborales. Este es un enfoque preceptivo para preservar la salud mental, la motivación y el sostenimiento de una educación de calidad en la Universidad Estatal de Bolívar.

2.2.1.2 Clima organizacional y relaciones interpersonales

El clima organizacional constituye un pilar fundamental dentro de los factores psicosociales que inciden en el desempeño docente universitario, especialmente en contextos de la gestión del talento humano. Desde el enfoque académico, el clima organizacional se refiere al conjunto de percepciones y emociones compartidas por los miembros de una institución acerca de sus políticas, estilos de liderazgo, procedimientos internos, valores, y calidad de las relaciones laborales (Schermerhorn, 2014; Chiavenato, 2019). Este clima, constituido por dimensiones como el liderazgo, la comunicación, y la

colaboración, afecta directamente a la motivación, el compromiso institucional, y la satisfacción laboral del docente universitario (González y Andrade, 2021).

El clima organizacional hace referencia a descripciones del marco social o contextual de la corporación del cual los trabajadores son parte esencial para su correcto funcionamiento. En si el clima organizacional hace énfasis a caracterizas propias de la corporación como por ejemplo políticas, prácticas y procedimientos enmarcados dentro de la ley que la diferencian de los demás (Lastra y Calderón, 2023).

Dentro de las diversas dimensiones que constituyen el clima organizacional, se encuentra el liderazgo institucional que afecta la relación entre los docentes, su compromiso, y su colaboración en el desarrollo de proyectos educativos. Un liderazgo empático y participativo promueve la confianza y el sentido de pertenencia del docente, facilitando la resolución de conflictos y también la calidad de los procesos educativos (Robbins y Judge, 2020). La comunicación organizacional, entendida como lo claro y transparente de los canales de información internos, optimiza la gestión académica, reduciendo los malos entendidos y verificar redundancias que conllevan a un desgaste emocional (López Fernández, 2017).

Por el contrario, la colaboración y la cooperación son necesarias para la creación de un contexto laboral adecuado. Así, la reciente literatura apunta que los equipos de docentes cohesionados y orientados a un trabajo en modo de colaboración pueden afrontar mejor el contexto dependiente, aumentando la satisfacción laboral y la innovación pedagógica (Villena Jarrín, 2022; Altamirano Ojeda, 2020).

La calidad de las relaciones interpersonales, el nivel de respeto, de equidad y de solidaridad entre las personas debe reflejarse al nivel de lo normativo también entre colegas. Relaciones positivas favorecen el desarrollo de redes de apoyo y regulan el impacto de factores estresantes, mientras que ambientes fragmentados y conflictivos predisponen al agotamiento laboral, la desmotivación y el bajo rendimiento profesional (Espinoza-Díaz et al., 2023; Cedillo Sánchez y

Guerrero Collaguazo, 2025).

A continuación, en la Tabla 2 se sintetizan las principales dimensiones del clima organizacional, sus subcomponentes y su aporte al desempeño docente:

Tabla 3

Dimensiones del clima organizacional y su aporte al desempeño docente

| Dimensión | Impacto en el desempeño docente |
|-----------------------------|--|
| Liderazgo | Promueve la motivación, genera confianza y sentido de pertenencia |
| Comunicación | Facilita la coordinación, reduce los conflictos y fortalece la integración |
| Cooperación | Fomenta la colaboración y el aprendizaje entre pares |
| Relaciones laborales | Sustenta el apoyo social y previene el desgaste emocional |

Nota: Elaboración propia a partir de Robbins y Judge (2020), Chiavenato (2019), Espinoza-Díaz et al. (2023), Cedillo Sánchez y Guerrero Collaguazo (2025), Villena-Jarrín (2022), Altamirano Ojeda (2020).

Para resumir, disponer de un clima organizacional favorable, marcado por un liderazgo democrático y por la comunicación, la cooperación y las relaciones interpersonales, nos sirve como elemento de protección frente a los riesgos psicosociales, incrementa la satisfacción y la autoestima profesional y mejora el rendimiento docente. Este resultado tiene una especial relevancia para la Carrera de Gestión del Talento Humano de la Extensión Universitaria de San Miguel, ya que el clima colaborativo se considera como la mejor vía para fomentar la motivación, el desarrollo profesional y el bienestar institucional.

2.2.1.3 Estrés laboral y manejo del conflicto

Hace mención a que tiene una relación entre la interacción del individuo (persona) y su entorno laboral (área o puesto de trabajo) catalogado por el trabajador como una situación angustia lo que conlleva a afectar su bienestar y salud, mismo que se ve reflejado en su desempeño o cumplimientos de sus actividades que requiere su puesto de trabajo (Pérez, 2023).

El estrés laboral docente es un factor psicosocial que impacta la salud mental, el bienestar y la calidad del desempeño profesional. Se presenta cuando

las demandas institucionales superan los recursos personales del educador, generando desgaste emocional, ansiedad o desmotivación (Zúñiga y Pizarro, 2018; Castillo, 2025). En el ámbito universitario, las presiones por cumplir metas académicas, atender múltiples responsabilidades y sostener la calidad educativa son detonantes frecuentes de estrés (Lorenzo Benítez et al., 2024).

El modelo demanda-control de Karasek (1979) plantea que el estrés emerge cuando existen altas exigencias laborales y bajo control sobre las tareas; mientras que el modelo de recursos y demandas de Bakker y Demerouti (2017) enfatiza la importancia del apoyo institucional, la autonomía y la capacitación como factores protectores. Investigaciones recientes muestran que un 71% del profesorado universitario presenta niveles medios de estrés y un 6% niveles altos, lo que evidencia la necesidad de políticas de prevención (Cabezas Chávez et al., 2025).

Entre las principales causas de ello encontramos la sobrecarga laboral, las relaciones interpersonales con conflictos, la escasa o nula valoración como trabajador y la ambigüedad de los roles. Estas situaciones pueden generar el síndrome de burnout entendido como el sufrimiento por agotamiento emocional hasta la pérdida de la realización profesional (Mendoza, 2025). Para su tratamiento se suelen recomendar estrategias personales como la actividad física, la meditación o la gestión del tiempo y acciones institucionales que fomenten el bienestar, el liderazgo empático y las medidas para generar espacios de apoyo con implicación emocional (Ayala-Ortiz et al., 2023).

El fortalecimiento de la resiliencia docente constituye una herramienta de afrontamiento clave, ya que promueve la adaptación ante la adversidad y mantiene la vocación profesional. Programas institucionales enfocados en salud mental, acompañamiento psicológico y talleres de autocuidado han demostrado mejorar el clima laboral y reducir la incidencia del estrés en el rendimiento académico (Olmedo Rodríguez et al., 2025)

2.2.1.4 Desarrollo profesional y formativo

El desarrollo profesional del profesorado es uno de los ejes centrales del bienestar psicosocial y del crecimiento educativo, ya que permite la actualización continua de las competencias pedagógicas y tecnológicas. Se entiende como un proceso de tipo organizativo y sistemático que se ocupa de certificar y reforzar capacidades, valores y actitudes del profesorado (UNESCO, 2014). En el ámbito de la educación superior, la formación continua se hace objeto de reflexión crítica en cuanto a la práctica docente, al mismo tiempo que permite la mejora de las metodologías y la innovación educativa (AFOE, 2025). Investigaciones actuales argumentan que la actualización del profesorado impacta directamente en la mejora del nivel educativo, así como también permite una mejor planificación, un clima de aula óptimo y unos resultados de aprendizaje favorables (Fiallos Benavidez et al., 2025).

A corto plazo, la actualización del profesorado potencia la autoeficacia y la confianza pedagógica al tiempo que a largo plazo promueve una mejora de la satisfacción pedagógica y del compromiso profesional.

En el caso del Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) garantiza el derecho del profesorado a acceder a programas de formación y de actualización profesional gratuitos (Ministerio de Educación del Ecuador, 2015). Este marco normativo entronca la mejora de la práctica docente en una responsabilidad común entre el Estado, las instituciones educativas y el propio docente, mientras que el aprendizaje permanente da respuesta a las necesidades del entorno digital, asegurando una enseñanza más inclusiva, más reflexiva y más innovadora.

La evidencia muestra que los programas de formación continua benefician progresivamente la profesionalización del profesorado, aumentando la motivación en el trabajo y la percepción social de la práctica educativa (AFOE, 2025). Por consiguiente, las universidades deben consolidar políticas de formación permanente ligadas a la investigación, a la innovación y por último al bienestar del profesorado.

2.2.1.5 Reconocimiento, promoción y motivación laboral

El reconocimiento y la motivación son factores psicosociales decisivos en el desempeño y compromiso docente. La motivación laboral, entendida como el impulso que orienta los esfuerzos hacia el cumplimiento de metas organizacionales y personales, está profundamente ligada al reconocimiento institucional y las oportunidades de crecimiento profesional (Robbins y Judge, 2020).

El reconocimiento puede ser formal (evaluaciones positivas, incentivos, premios), simbólico (participación en decisiones) o material (incrementos salariales y apoyo en formación). Estas prácticas incitan a tener una mejor autoestima profesional y a que la desmotivación produzca los mínimos efectos (Moncada, 2019), y en el otro lado, la falta de valoración genera frustración, estrés y estancamiento profesional. El hecho de que exista ascenso profesional es para asociado a que existan oportunidades reales de ascenso y desarrollo dentro de la universidad, hecho que aumenta el sentido de pertenencia y la profesionalidad en la propia tarea (Olmedo et al., 2025). La transparencia en los procesos deviene un lugar donde todos los miembros del colectivo se encuentran motivados. Existen estudios recientes que confirman una correlación significativa entre la motivación y el desempeño docente, con valores de relación de hasta 0.92 (Olmedo et al., 2025).

Los docentes motivados demuestran mayor innovación pedagógica, participación en el esté institucional y satisfacción profesional. El compromiso y la autoeficacia también influyen decisivamente. Los profesores que tienen gran confianza en su capacidad para influir positivamente en sus estudiantes tienen más estabilidad emocional y compromiso educativo. En consecuencia, las instituciones deben promover políticas integrales que fomenten el bienestar, que reconozcan los méritos académicos y que aseguren oportunidades equitativas de desarrollo profesional (AFOE, 2024).

2.2.2 Desempeño docente: conceptualización, modelos y medición

El desempeño docente integra competencias pedagógicas, técnicas y actitudinales que le permiten al educador realizar sus funciones de enseñanza, gestión y acompañamiento de acuerdo a los objetivos institucionales y las necesidades estudiantiles. Según Arévalo (2023), el desempeño profesional del docente se expresa en tres dimensiones clave: una dimensión pedagógica o capacidad de enseñanza y aplicación de métodos didácticos efectivos, una dimensión técnica o dominio de contenidos y habilidades profesionales y una dimensión humana vinculada a ética, compromiso y empatía en la labor educativa. Estos elementos son interdependientes y garantizan la calidad educativa (Arévalo, 2023; Mejía Janampa, 2026).

Desde el enfoque organizacional, el desempeño docente involucra la capacidad de planificar, gestionar el tiempo, resolver conflictos y mantener un ambiente participativo y de respeto. En los modelos teóricos de Campbell y del enfoque de competencia profesional ese subraya la necesidad evaluar al docente no solo desde los resultados académicos, sino también desde su contribución a la mejora continua y un clima institucional positivo (Muñoz Félix, 2025).

2.2.2.1 Evaluación y medición del desempeño laboral

La evaluación del desempeño docente es un proceso sistemático que busca valorar la eficacia del profesorado en su rol, empleando instrumentos como rúbricas, observación de clases, portafolios, encuestas de satisfacción de estudiantes, y el análisis de indicadores de productividad académica (Arévalo, 2023; Ministerio de Educación del Ecuador, 2025). Esta evaluación suele considerar tanto la perspectiva externa (evaluación institucional y de pares) como la interna (autoevaluación) para lograr una visión integral. Entre los principales instrumentos destacan:

- Observación directa de la práctica educativa, que permite valorar la interacción docente-estudiante y el uso de metodologías innovadoras.
- Autoevaluación, enfocada en la autorreflexión sobre fortalezas y

áreas de mejora.

- Evaluación institucional, basada en estándares y criterios previamente definidos por organismos educativos.
- Indicadores de productividad como la preparación de materiales, el cumplimiento de horarios, la asistencia y la participación en capacitaciones.

La relación entre los factores psicosociales y la evaluación del desempeño es clara: ambientes laborales positivos y con adecuado apoyo institucional favorecen la autorregulación, la cooperación y la innovación en la práctica docente, mientras que contextos deteriorados afectan negativamente los resultados obtenidos en instrumentos de evaluación (Ineval, 2024).

2.2.2.2 Satisfacción laboral y compromiso institucional

La satisfacción laboral docente está determinada por el grado en que sus expectativas, valores y necesidades profesionales son cubiertos por el ambiente de trabajo. Numerosas investigaciones han demostrado que la percepción de reconocimiento, la oportunidad de desarrollo profesional y la existencia de relaciones colaborativas son elementos centrales para mantener altos niveles de motivación y compromiso organizacional (Figuerola, 2025).

El compromiso institucional puede definirse como el vínculo psicológico que existe entre el docente y la universidad, reflejado en la disposición para trabajar por los objetivos organizacionales, participar activamente y mantenerse alineado con la misión de la institución. Modelos motivacionales como los de Maslow y Herzberg, así como estudios en psicología organizacional, resaltan que la satisfacción y el compromiso no solo fomentan el bienestar, sino que se traducen en mejores resultados educativos y menor rotación de personal (Mosqueira Hilaes, 2025).

2.2.3 Interrelación de factores psicosociales y desempeño docente

La literatura reciente sistematiza modelos explicativos que evidencian la relación entre los factores psicosociales y desempeño profesional docente, destacando la propuesta estructural de Bakker y Demerouti (2017). El desarrollo

de recursos laborales, como el apoyo social, la formación continua y el reconocimiento, favorece aliviar los efectos adversos de las demandas laborales y potenciar la eficacia profesional (Arévalo, 2023; Bakker y Demerouti, 2017).

En experiencias aplicadas en el sector educativo, se evidencia que las instituciones que priorizan el bienestar psicosocial; que facilitan la formación y equidad, logran mejores resultados de satisfacción docente y rendimiento académico (EVSOS, 2023). Por el contrario, la ausencia de condiciones favorables o de políticas preventivas incrementa el riesgo de burnout, ausentismo y descenso en la calidad del servicio educativo, validando la urgencia de implementar programas de intervención y mejora continua en la gestión del talento humano.

2.3 Conceptual

A continuación, se exponen los principales conceptos que fundamentan el estudio sobre factores psicosociales y su relación con el desempeño docente en la Carrera de Gestión del Talento Humano de la Extensión Universitaria de San Miguel. Este análisis conceptual organiza las variables y dimensiones relevantes, delimitando el alcance teórico para el desarrollo metodológico y empírico de la investigación.

De esta forma, se enlistan los conceptos clave, considerando las variables, dimensiones y objetivos del estudio:

- **Factores psicosociales:** Son las condiciones, características y relaciones presentes en el entorno laboral que inciden positiva o negativamente sobre la salud mental, el bienestar y el rendimiento profesional del docente, incluso la carga laboral, las demandas emocionales, el clima organizacional, el apoyo institucional, el reconocimiento, la comunicación y el liderazgo (INSST, 2025).
- **Gestión del talento humano:** Es el conjunto de procesos y prácticas que tiene la organización, para atraer, desarrollar, motivar y retener al personal dentro de ella, maximizando sus capacidades y logrando así los objetivos

institucionales (Chiavenato, 2019).

- **Desempeño docente:** Se entiende como el grado en el cual el docente realiza sus funciones pedagógicas, organizativas y vinculares dentro del contexto universitario, interviniendo la metodología, la actitud, la innovación y las relaciones interpersonales (Delgado, 2019).

- **Clima organizacional:** Conjunto de percepciones, emociones y creencias comunes entre los miembros de una institución sobre las políticas, los estilos de liderazgo, las prácticas institucionales y las relaciones laborales. Se relaciona además con la corresponsabilidad en el sentido de pertenencia, la motivación, la cooperación, la satisfacción laboral, entre otras variables (Robbins y Judge, 2020).

- **Desarrollo profesional:** Se refiere al proceso permanente de formación, de capacitación y de promoción del docente, orientado a la actualización de competencias y al crecimiento de la persona, de acceso a nuevos roles y de participación activa en la mejora institucional (Villena-Jarrín, 2022).

- **Satisfacción laboral:** el grado de bienestar y de satisfacción que obtiene el docente en función de las expectativas que logra, de los resultados, de las condiciones del puesto y del reconocimiento que recibe de la organización (Figuroa, 2025)

- **Compromiso organizacional:** Vínculo psicológico y profesional que une al docente con la misión, valores y objetivos institucionales que se manifiesta en la disposición, esfuerzo participación, en el mejoramiento educativo (Mosqueira Hilares, 2025).

En resumen, el marco conceptual aquí presentado delimita los ejes centrales del estudio y orienta el proceso metodológico, facilitando un análisis sistemático y riguroso sobre cómo las condiciones psicosociales afectan el bienestar, la motivación y la productividad, del docente universitario.

2.4 Legal

El marco legal que regula el bienestar y desempeño docente en el contexto universitario ecuatoriano se basa en una serie de disposiciones internacionales y nacionales, que buscan garantizar condiciones dignas, seguras y equitativas de trabajo para el personal académico. Varios organismos internacionales entre ellos la OIT y la OMS han emitido una serie de recomendaciones y acuerdos que buscan la protección de la salud mental, la prevención de riesgos psicosociales y la promoción de derechos laborales en el sector educativo. A partir de este marco, Ecuador ha adoptado y adaptado dichas recomendaciones en los cuerpos normativos internos como la Constitución, el Código de Trabajo y las legislaciones específicas del sector público y educativo, consolidando así garantías para la estabilidad, la formación continua y protección integral para los docentes universitarios (OIT-UNESCO, 1966/1997; OMS, 2022; CRE, 2008).

2.4.1 Normativa internacional sobre bienestar laboral docente

La normativa internacional referida al bienestar del personal docente ha sido establecida principalmente por organismos como la “Organización Internacional del Trabajo (OIT)” y la “Organización Mundial de la Salud (OMS)”, quienes han impulsado marcos de referencia para la protección de la salud mental, el desarrollo profesional y la garantía de condiciones laborales dignas en el sector educativo. La OIT, a través de la Recomendación Conjunta OIT-UNESCO sobre el Personal Docente (1966) y la suya No. 157 sobre los docentes universitarios (1997), dice que los Estados tienen el deber de garantizarles seguridad, estabilidad en el empleo y espacios para la participación institucional (OIT-UNESCO, 1966/1997). También expone en cuanto a los derechos básicos, la estabilidad en el empleo, la promoción profesional, la protección frente a los riesgos laborales y el acceso a formación continua. La OMS también habla de la salud mental en el trabajo y apoya sus indicaciones para la prevención del riesgo psicosocial mediante la identificación de factores organizacionales y laborales, el estrés y la carga emocional como principales aspectos a intervenir (OMS, 2022). Ambos organismos, la OIT y la OMS, hacen eco del diagnóstico sistemático del riesgo

psicosocial, de la implementación de políticas para prevenir el burn-out en los docentes y de la creación de ambientes inclusivos que garanticen el bienestar y la salud integral de la comunidad educativa (OMS, 2022; Alvites-Huamaní, 2019).

Estas disposiciones han servido de base para el desarrollo de políticas nacionales y marcos legales en América Latina y Ecuador, orientados a la protección del docente universitario y al reconocimiento de su labor como pilar del desarrollo social.

2.4.2 Marco regulatorio ecuatoriano para desempeño y bienestar docente

El marco jurídico ecuatoriano establece garantías sustantivas para el bienestar y desempeño de los docentes universitarios. En la “Constitución de la República del Ecuador (CRE)”, el trabajo es el derecho a que las condiciones de trabajo sean dignas, el derecho a la estabilidad en el trabajo, el derecho a la igualdad de oportunidades y protección frente a los riesgos en el trabajo (CRE, 2008, art. 33, 66 núm. 2 y 326 núm. 2,5 y 16) y el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de la realización personal y la base de la economía (art. 33). "El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, salarios y salarios justos y el desempeño de un trabajo saludable, libremente escogido o aceptado". Además, el artículo 326, en sus numerales 2, 5 y 16, establece la igualdad de derechos y oportunidades, la intangibilidad de los derechos laborales y la dignidad de las personas trabajadoras.

El Código del Trabajo regula la jornada de trabajo, los descansos, el salario, la protección de la maternidad y prevé mecanismos de prevención y atención de riesgos ocupacionales y psicosociales (Ministerio del Trabajo, 2023).

La ley orgánica de educación superior (LOES) regula los deberes y derechos del personal docente universitario, destacando la formación continua, la participación en la gestión del ámbito académico y la estabilidad del puesto de trabajo. La Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) determina los deberes y derechos del personal docente universitario en su artículo 6. Este capítulo

establece varios aspectos, entre ellos, el deber de la capacitación permanente, la incorporación a las instancias para la gestión académica y la estabilidad del empleo. Por otro lado, el artículo 6 literal b) exige que "los docentes y docentes trabajen en condiciones precisas para el ejercicio de su actividad correspondiente con ello", el literal c) establece el derecho a "acceder a la carrera de profesor e investigador y a cargos directivos, garantizando estabilidad, promoción, movilidad y retiro, tornados en el mérito académico cuando reviste un título superior e idóneo", y el literal h) establece el derecho a "recibir una capacitación periódica que se compadece con su formación profesional vinculada con la cátedra que imparta"; además, también se establece la evaluación periódica del desempeño del docente universitario signada por estándares de calidad y de participación de los instintos del cogobierno, lo que incide positivamente tanto en el desarrollo profesional como en la vinculación de los docentes con la institución.

La Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) establece las condiciones y los requisitos en función de la contratación de personal, la remuneración, la capacitación, la evaluación periódica y el acceso a derechos y beneficios sociales, hacia la generación de un clima de equidad y la profesionalización del talento humano para el sector público. Los artículos 51 a 77 delimitan los subsistemas de definición sobre la planificación del talento humano, clasificación de puestos, reclutamiento y selección, formación y capacitación y evaluación del desempeño (LOSEP, 2016). Conjuntamente, este marco normativo nacional desbroza lo que tiene que ver con las condiciones que tienen que tener los docentes universitarios en cuanto a protección legal, condiciones dignas de trabajo y formación, pero además permite establecer condiciones que invitan a prevenir, identificar y mitigar los riesgos psicosociales en torno al desempeño del personal docente universitario (Ministerio de Trabajo, 2023; LOES, 2025).

2.4.3 Seguridad y salud ocupacional en el sector educativo

La legislación ecuatoriana en materia de seguridad y salud en el trabajo establece un marco robusto para proteger el bienestar físico, psicológico y social del personal docente en todos los niveles educativos del país. El Reglamento de

Seguridad y Salud en el Trabajo, actualizado en 2024, obliga a las instituciones educativas a implementar políticas de prevención de riesgos laborales, realizar capacitaciones periódicas y establecer sistemas de vigilancia y control para ambientes saludables (Ministerio de Trabajo, 2024). Entre los derechos fundamentales, los docentes cuentan con acceso gratuito a formación en seguridad laboral y la garantía de espacios de trabajo que disminuyan la incidencia de enfermedades profesionales y riesgos psicosociales, tales como el estrés, acoso laboral y síndrome de desgaste profesional (SQT) (ASPREC, 2023).

Las instituciones deben designar responsables y comités internos para la prevención de riesgos, informar, capacitar y proteger especialmente a grupos vulnerables, y ser sujetos de inspecciones por parte del Estado. La normativa exige la notificación de accidentes y enfermedades ocupacionales al IESS, conforme lo establecido en el artículo 42 numeral 23 del Código del Trabajo, y promueve la integración de acciones preventivas en los reglamentos internos de cada centro educativo. De este modo, el marco legal vigente sitúa la responsabilidad institucional como pilar de ambientes escolares saludables (Ministerio de Trabajo, 2024; Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2024).

2.4.4 Evaluación, promoción y capacitación docente: obligaciones legales

El marco normativo de la evaluación del desempeño, de la promoción profesional y de la formación continua de los docentes universitarios lo dictan la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y lo que corresponda a acuerdos ministeriales. Estas normas establecen que la evaluación del desempeño laboral debe ser objetiva y por tanto, tiene lugar sobre la base de la productividad, la participación en capacitaciones, la formación continua, la actividad académica y la aportación a proyectos institucionales (LOES, 2021; Plan Nacional de Formación Permanente, 2023). Los procedimientos para la promoción garantizan la igualdad de oportunidades, el acceso a categorías superiores y la transparencia mediante la realización de

concursos de méritos, pruebas y la trayectoria profesional.

La capacitación y la formación permanente son un derecho y un deber para los docentes, se establece por tanto la obligación de acceder a programas nacionales y de incorporar en ellos la formación recibida en los itinerarios de mejora profesional. El Plan Nacional de Formación Permanente asegura que los docentes tengan acceso a una formación actualizada de forma regular con el objetivo de asegurar la mejora de la calidad educativa mediante indicadores de impacto y sistemas de evaluación interna (Ministerio de Educación, 2023; Plan de Formación Docente, 2023). Esta normativa es objeto de control por los organismos estatales y los reglamentos internos de formación interinstitucional con el fin de asegurar la profesionalización y la protección del talento humano en la educación superior.

2.4.5 Responsabilidades institucionales y derechos laborales

Las entidades educativas, tanto públicas como privadas, tienen competencias y obligaciones en la protección, promoción y garantía de los derechos laborales del personal docente. La Constitución y la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) dictan que estas entidades deben asegurar la igualdad de oportunidades, ambientes libres de discriminación, acceso a formación y recursos didácticos, estabilidad laboral y protección ante vulneraciones de derechos (LOEI, 2021). Están dentro de su responsabilidad extraer el trámite y resolución de conflictos laborales, la implementación de políticas de salud ocupacional, y la promoción de la participación activa del docente en instancias de gestión y cogobierno.

En casos de controversias o vulneración de derechos, la normativa prevé procesos legales que le permiten al docente exigir reparación, restitución o sanciones ante las autoridades correspondientes. La Ley Orgánica de Servicio Público y su reglamento sientan las bases para facilitar la denuncia de irregularidades, protección frente al acoso despidos injustificados, y el acceso oportuno a la defensa institucional, posicionando la responsabilidad institucional y la responsabilidad jurídica como condiciones, clave para alcanzar la estabilidad.

CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de Investigación

El tipo de investigación seleccionado es de carácter descriptivo, la cual se justifica porque permite identificar los factores psicosociales presentes en el desempeño en el personal docente, así como analizar la manera en que influyen sobre el desarrollo profesional y el desempeño dentro del contexto educativo universitario.

El objetivo del estudio descriptivo se centra en presentar un panorama integral sobre la percepción de los docentes sobre cargas de trabajo, el reconocimiento, el apoyo institucional, el clima organizacional y las oportunidades de capacitación y promoción profesional. Se estudia el fenómeno sin intervención directa en las variables, garantizando la objetividad a través de la recopilación y la sistematización de datos representativos de la población estudiada (González y Andrade, 2021).

La pertinencia de este tipo de investigación radica en que, por medio del análisis de los factores psicosociales, se pueden identificar las tendencias, oportunidades y limitaciones existentes en el ambiente laboral de la Extensión Universitaria de San Miguel.

3.2 Enfoque de la investigación

En esta investigación, se empleará un método mixto ya que proporciona una visión más completa y profunda del fenómeno que se estudia, integrando la precisión de los análisis cualitativos. Mediante datos cuantitativos, será posible evaluar de forma objetiva cómo se percibe los factores psicosociales y su relación con el desempeño docente de la carrera de gestión del talento humano de la extensión universitaria de san Miguel.

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo descriptivo ya que pretende no solo descubrir las relaciones estadísticas entre los factores psicosociales y el desempeño docente de la carrera de gestión del talento humano,

sino también entender los elementos subjetivos y sociales que afectan dicha conexión. Se utilizarán cuestionarios estructurados para obtener datos cuantificables que ayuden a medir las tendencias y grados de satisfacción. Esta estrategia metodológica garantiza una comprensión más completa del problema, facilitando la formulación de conclusiones y recomendaciones más robustas y contextualizadas.

3.3 Métodos de Investigación

La presente investigación adopta como método principal el descriptivo, complementándolo con el método analítico. La selección metodológica responde a la necesidad de comprender y caracterizar los factores psicosociales y su relación con el desempeño docente de manera objetiva y precisa en la Carrera de Gestión del Talento Humano.

En el método descriptivo se utiliza para detallar y exponer las características e incidencia de los factores psicosociales en el contexto investigado, mediante la observación sistemática y el registro de datos relevantes. Este procedimiento permite identificar patrones y tendencias y frecuencias en el proceso, permitiendo tener un panorama claro y estructurado sobre la realidad analizada (Parra, 2024).

El método analítico, en contraposición, consiste en el desglosamiento detallado de las variables e indicadores involucrados. Este método permite analizar en detalle cada uno de los componentes de los factores psicosociales y del desempeño laboral docente por separado para comprender cómo se ha producido la interacción entre estos factores. Posteriormente, se integran los resultados parciales obtenidos, a fin de llegar a las conclusiones integrales que ayuden al diagnóstico institucional y la formulación de estrategias (Martínez-Casasola Hernández, 2024).

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

Para el desarrollo de la presente investigación, se empleó la encuesta como el principal método de recopilación de datos, debido a su pertinencia en los

estudios de enfoque cuantitativo. Dicha herramienta permite obtener información objetiva y sistemática directamente de la población docente de la Carrera de Gestión del Talento Humano de la Extensión Universitaria de San Miguel, con el propósito de identificar los factores psicosociales que inciden en su desempeño profesional. La encuesta es una técnica eficaz para la recolección de datos en poblaciones amplias atando el análisis descriptivo y la comparación de tendencias dentro de las distintas variables, establecidas, según Parra (2024). El dispositivo aplicado fue un cuestionario estructurado, elaborado y validado específicamente para esta investigación y que se encuentra detallado en el Anexo II del presente trabajo.

El cuestionario está compuesto por preguntas cerradas organizadas bajo la escala de Likert de cinco niveles (Nunca, Casi nunca, a veces, Casi siempre y Siempre) que permiten medir la frecuencia y puestos por los respondientes, respecto a las condiciones psicosociales que se encuentran en su contexto laboral. La escala de Likert facilita el análisis cuantitativo al transformar opiniones en valores numéricos, contribuyendo así a la interpretación objetiva de los resultados (Ovalles, 2025)

El cuestionario aborda cinco dimensiones fundamentales, que reflejan las principales áreas de interés del estudio:

- **Condiciones de trabajo:** evalúa la carga laboral, horarios, ambiente físico y equilibrio entre la vida personal y laboral.
- **Clima organizacional:** considera las relaciones interpersonales, la comunicación interna y el apoyo institucional.
- **Estrés laboral:** indaga sobre el nivel de presión, las demandas emocionales y la capacidad de afrontamiento de los docentes.
- **Desarrollo profesional:** examina el acceso a capacitaciones, oportunidades de crecimiento y reconocimiento institucional.
- **Desempeño laboral:** estudia el compromiso, la productividad y el

cumplimiento de objetivos en los docentes.

Esta dimensión ha sido adaptada de estudios recientes sobre riesgos psicosociales en contextos educativos, garantizando al mismo tiempo la coherencia científica, así como la validación del instrumento construido. El uso exclusivo de la encuesta posibilita obtener una visión integral de la percepción docente frente a los factores psicosociales que impactan su rendimiento profesional dentro del entorno universitario.

3.4.1 Validación del Instrumento por SPSS

La validación del instrumento de recolección de datos constituye una fase esencial para garantizar la fiabilidad y consistencia de los resultados obtenidos en investigaciones académicas de corte social y educativo (Socorro Ovalles, 2025). En el presente estudio, la consistencia interna del cuestionario utilizado para medir los factores psicosociales y el desempeño docente fue evaluada mediante el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach, una de las pruebas estadísticas más reconocidas en el análisis de escalas tipo Likert y cuestionarios estructurados.

A continuación, en la tabla 4 se presenta el cálculo de confiabilidad del presente estudio.

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|-------------------------|-----------------------|
| 0,782 | 15 |

Es importante destacar que la aplicación del análisis se realizó utilizando el software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versión actualizada. De acuerdo con la tabla de estadística de fiabilidad generada por el sistema, se obtuvo un valor de Alfa de Cronbach de 0,782 en un total de 15 ítems, resultado que indica un nivel adecuado de confiabilidad del instrumento (Ministerio de Educación, 2023). Una puntuación superior a 0,70 resulta aceptable en las escalas de medición en estudios sociales y de gestión del talento humano.

Lo anterior justifica el uso de dicho instrumento para la realización de análisis descriptivos, correlacionales o inferenciales. Los resultados obtenidos respaldan la validez técnica del cuestionario y aseguran las conclusiones respecto al impacto de los factores psicosociales en el desempeño del personal docente evaluado. Por todo lo anterior, el procedimiento realizado asegura que los datos recolectados sean fiables y representativos, lo que fortalece el aporte científico de la presente investigación aplicada en el campo universitario.

3.5 Universo, Población y Muestra

El universo del estudio está conformado por personal docente de Carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar Extensión San Miguel, en el periodo 2025.

Debido al número reducido de personas en esta carrera, no fue necesario aplicar una fórmula de muestreo, ya que se trabajará con el total de la población, garantizando la representabilidad de los resultados.

La población: totalidad de personal activo en el año 2025 corresponde al personal docente dentro de la Carrera de Gestión del Talento Humano. Según el registro institucional, el tamaño de la población fue de 16 (diez y seis) individuos que atienden a funciones docentes. Sin embargo para fines de conocimiento la formula se detalla a continuación:

$$n = \frac{N * Z * p * q}{e^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

N= total población

Z= nivel de confianza 95%

P= probabilidad que suceda (0.5)

Q= probabilidad que no suceda (0.5)

E= error

3.6 Procesamiento de la Información

En primer lugar, se estableció el cuestionario del estudio mediante la debida operacionalización de las variables independiente y dependiente, tomando en cuenta sus dimensiones y subdimensiones relevantes para el análisis de los factores psicosociales y el desempeño laboral. Esta fase incluyó la identificación precisa de los aspectos a evaluar, así como la definición de los indicadores y categorías correspondientes a cada una de las variables seleccionadas, con base en literatura académica reciente.

Luego de su formulación, el cuestionario fue revisado y aprobado por el director del proyecto, garantizando su validez de contenido y pertinencia para los objetivos investigativos. Luego se procedió a la aplicación del instrumento a través de la plataforma Google Forms, lo que permitió distribuirla eficientemente y recolectar en orden las respuestas de los docentes que conforman la muestra del estudio.

Una vez recolectada la información, se procesaron los datos de cada pregunta según las correspondencias con sus dimensiones específicas. Utilizaron en todos los casos las hojas de cálculo para ordenar, clasificar y procesar los datos obtenidos. Se empleó la escala de Likert de cinco niveles para transformar las percepciones y opiniones en valores numéricos, facilitando así el análisis porcentual y la interpretación objetiva de los resultados obtenidos.

Finalmente, se realizó el análisis integrador que permitió obtener el resultado general para cada factor mediante el uso de Microsoft Excel; con la que se pudo establecer la relación con el desempeño, siguiendo los lineamientos que recomienda la literatura para este tipo de tratamientos de información.

Este proceso exhaustivo asegura la fiabilidad y validez de los hallazgos, procurando que los resultados sean un reflejo fiel de las percepciones del colectivo docente y constituyan una base sólida para futuras recomendaciones institucionales.

CAPITULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis cuantitativo

El análisis cuantitativo es una etapa esencial del proceso investigativo orientada a reconocer y describir de manera objetiva los factores psicosociales que influyen el desempeño docente del área de Gestión del Talento Humano. Mediante el uso de técnicas estadística descriptivas, convierte las percepciones individuales en datos numéricos que permiten la interpretación de tendencias y proporciones dentro de la población estudiada. Ello resulta relevante porque ofrece resultados claros y comparables. El análisis cuantitativo también contribuye a la propuesta de sugerencias concretas de mejora institucional y de bienestar profesional en el marco universitario.

4.1.1 Variable independiente Factores psicosociales

La variable independiente “factores psicosociales” emerge como un constructo edificante, ya que incluye todas las condiciones, las interacciones y las dinámicas que se pueden presentar en un entorno de trabajo y que afectan en gran medida el bienestar, la salud y asimismo el desempeño del docente. Dentro del estudio realizado se evalúan algunos elementos como la carga laboral, el apoyo organizacional, la calidad de las relaciones sociales y el reconocimiento institucional, factores que, en su conjunto, condicionan el ambiente de trabajo y repercuten de forma positiva o negativa en la motivación y productividad de quienes forman parte de la comunidad universitaria.

4.1.1.1 Dimensión Condiciones de trabajo

La dimensión “condiciones de trabajo” representa uno de los pilares fundamentales del análisis de los factores psicosociales dentro del desempeño docente, ya que incluye variables como la distribución de la carga laboral, la organización de los horarios y la adecuación del ambiente físico laboral. La evaluación de las condiciones de trabajo es imprescindible para comprender cómo las características del espacio laboral (su presencialidad, su organización física, el clima del lugar, etc.) puede favorecer o dificultar el ejercicio profesional del

profesorado, con impacto directo en su satisfacción y su equilibrio entre la vida personal y la actividad académica. Este diagnóstico abre camino a la identificación de potenciales áreas de intervención, y el diseño de estrategias destinadas a optimizar la experiencia laboral en la Extensión Universitaria de San Miguel.

a. Carga Laboral

1. ¿Considera que su carga laboral es adecuada para el desempeño de sus funciones?

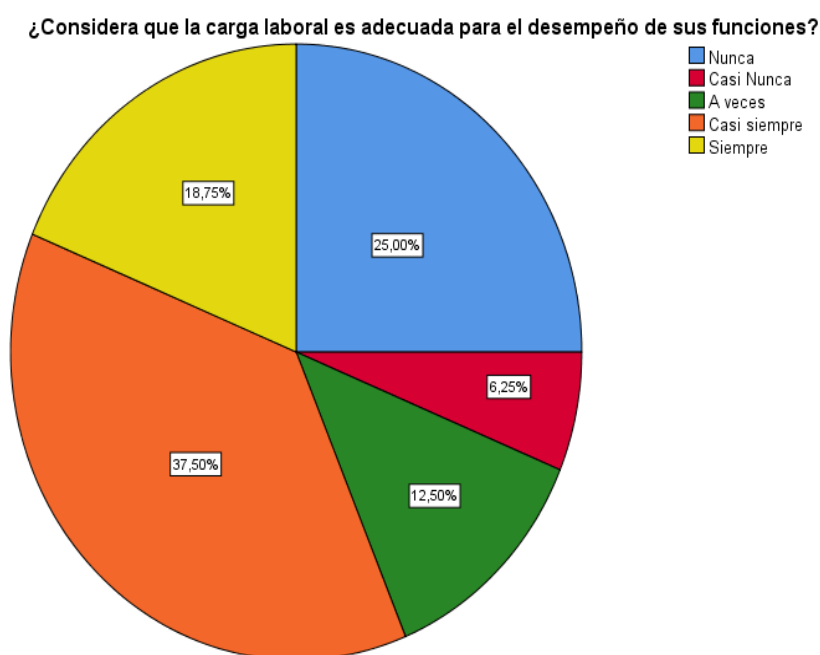
Tabla 5

Percepción sobre adecuación de la carga laboral.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|--------------|--------------|-------------------|-------------------|--------------------------|
| Válido | Nunca | 4 | 25,0 | 25,0 |
| | Casi Nunca | 1 | 6,25 | 6,25 |
| | A veces | 2 | 12,5 | 12,5 |
| | Casi siempre | 6 | 37,5 | 37,5 |
| | Siempre | 3 | 18,75 | 18,75 |
| Total | | 16 | 100,0 | 100,0 |

Figura 1

Distribución acumulada de la percepción sobre carga laboral



El análisis de la percepción sobre la carga laboral, reflejada en la tabla 5 y figura 1, muestra que el 37,50% de los docentes manifiesta que “casi siempre” considera adecuada la carga laboral para llevar a cabo sus funciones, mientras que el 18,75% responde “siempre”, indicando una experiencia positiva en la asignación de tareas. Sin embargo, el 25% expresa que “nunca” considera suficiente la carga laboral y el 6,25% señala “casi nunca”, y un 12,50% contestó “a veces”, evidenciando la existencia de un grupo que percibe desequilibrio o sobrecarga. Estos porcentajes revelan que, si bien existe una tendencia favorable, persiste una proporción relevante de docentes que identifica la necesidad de fortalecer la equidad y la gestión organizativa para lograr una distribución más justa de las funciones.

b. Horarios laborales

2. ¿Usted está de acuerdo que sus horarios laborales le permiten equilibrar su vida personal y profesional?

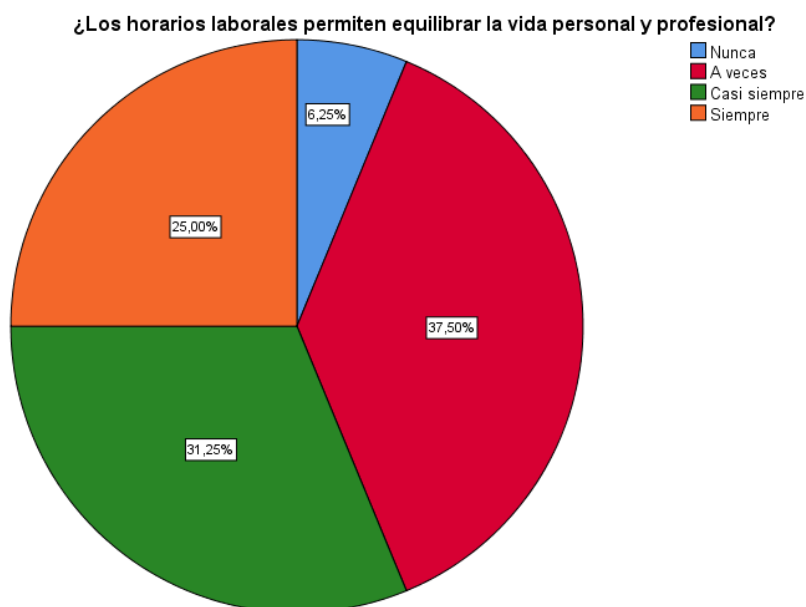
Tabla 6

Equilibrio entre vida personal y profesional según horarios laborales

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|--------|--------------|-------------------|-------------------|--------------------------|
| Válido | Nunca | 1 | 6,25 | 6,25 |
| | A veces | 6 | 37,5 | 37,5 |
| | Casi siempre | 5 | 31,25 | 31,25 |
| | Siempre | 4 | 25,0 | 25,0 |
| | Total | 16 | 100,0 | 100,0 |

Figura 2

Distribución porcentual del equilibrio vida-trabajo por horarios laborales



En cuanto a los horarios laborales, representados en la tabla 6 y figura 2, los resultados arrojan que el 25% de los docentes afirma lograr “siempre” el equilibrio entre la vida personal y profesional, el 31,25% indica que “casi siempre” lo consigue, y el 37,50% expresa que ello ocurre solo “a veces”. Llama la atención que el 6,25% señala “nunca” alcanzar este balance. Este perfil porcentual evidencia que, aunque predominan las percepciones positivas sobre la flexibilidad y compatibilidad de horarios, existe un segmento del personal docente que enfrenta dificultades para conciliar sus ámbitos familiares y profesional, lo cual invita a revisar y mejorar las políticas institucionales en gestión del tiempo y bienestar laboral.

c. Ambiente físico

3. ¿El ambiente físico de su lugar de trabajo es confortable para desempeñar sus labores?

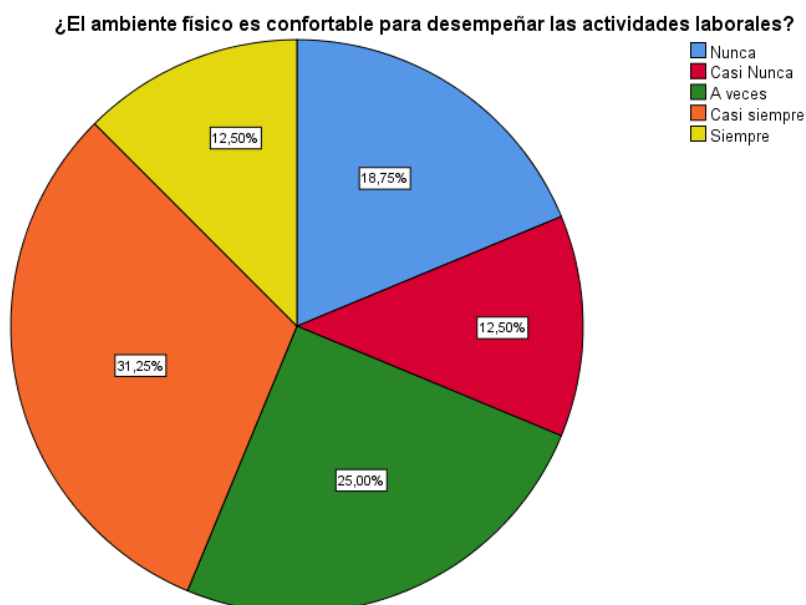
Tabla 7

Confort del ambiente físico docente

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|--------------|--------------|-------------------|-------------------|--------------------------|
| Válido | Nunca | 3 | 18,75 | 18,75 |
| | Casi Nunca | 2 | 12,5 | 12,5 |
| | A veces | 4 | 25,0 | 25,0 |
| | Casi siempre | 5 | 31,25 | 31,25 |
| | Siempre | 2 | 12,5 | 12,5 |
| Total | | 16 | 100,0 | 100,0 |

Figura 3

Distribución porcentual de la percepción sobre el ambiente físico



El análisis sobre el ambiente físico del lugar de trabajo, presentado en la tabla 7 y figura 3, revela que un 31,25% de docentes considera que “casi siempre”

su entorno laboral resulta confortable, y un 12,50% señala que “siempre” disfruta de condiciones adecuadas para desempeñar sus actividades. No obstante, el 25% indica que “a veces” experimenta comodidad, mientras que un 12,50% señala “casi nunca” y el 18,72% expresa “nunca”. Esto demuestra que, aunque existe una tendencia positiva, una parte significativa del personal académico considera que persisten limitaciones en el ambiente físico, lo que puede dificultar su bienestar y desempeño cotidiano.

4.1.1.2 Clima organizacional

El clima organizacional constituye una dimensión fundamental en el análisis del entorno institucional universitario, ya que integra las percepciones, emociones y relaciones que los miembros de la comunidad educativa experimentan en el desarrollo de sus funciones cotidianas. Este aspecto abarcaba las condiciones físicas, sociales y culturales que están presentes en la organización, estilos de liderazgo, canales de comunicación y el nivel de colaboración entre docentes, autoridades y personal administrativo. La importancia del clima institucional radica en su capacidad para influir de manera directa sobre la satisfacción, la motivación y el desempeño de los trabajadores, provocando ambientes propicios para el trabajo en equipo, el crecimiento profesional o el compromiso institucional; o bien dificultando la convivencia o la productividad en el caso de existir dinámicas negativas o poco participativas. Por ello, la valoración y diagnóstico del clima organizacional en la carrera de Gestión del Talento Humano de la Extensión Universitaria de San Miguel resulta imprescindible para comprender el impacto de las relaciones laborales y las prácticas institucionales en el desempeño docente y en el bienestar integral de la comunidad académica.

a. Comunicación organizacional

4. ¿Considera que la comunicación dentro de la institución es efectiva?

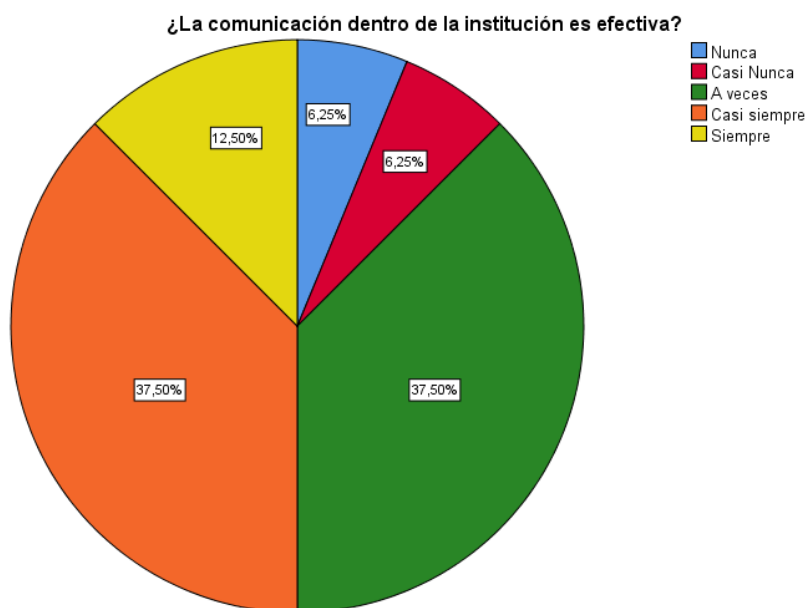
Tabla 8

Efectividad de la comunicación institucional

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|--------------|--------------|------------|--------------|-------------------|
| Válido | Nunca | 1 | 6,25 | 6,25 |
| | Casi Nunca | 1 | 6,25 | 6,25 |
| | A veces | 6 | 37,5 | 37,5 |
| | Casi siempre | 6 | 37,5 | 37,5 |
| | Siempre | 2 | 12,5 | 12,5 |
| Total | | 16 | 100,0 | 100,0 |

Figura 4

Distribución porcentual sobre comunicación institucional



En relación con la efectividad de la comunicación dentro de la institución, los resultados expuestos en la tabla 8 y figura 4 muestran que el 37,50% de los docentes opina que “casi siempre” la comunicación es adecuada, y otro 37,50% responde “a veces”. Además, el 12,50% considera que “siempre” la comunicación

institucional resulta efectiva. Sin embargo, el 6,25% manifiesta “nunca” y otro 6,25% “casi nunca”, evidenciando la existencia de un grupo que percibe deficiencias en los canales comunicativos. Esta situación pone de relieve la necesidad de implementar estrategias que fortalezcan los procesos de información y coordinación interna.

b. Relaciones interpersonales

5. ¿Existe una buena relación entre los compañeros de trabajo en su área?

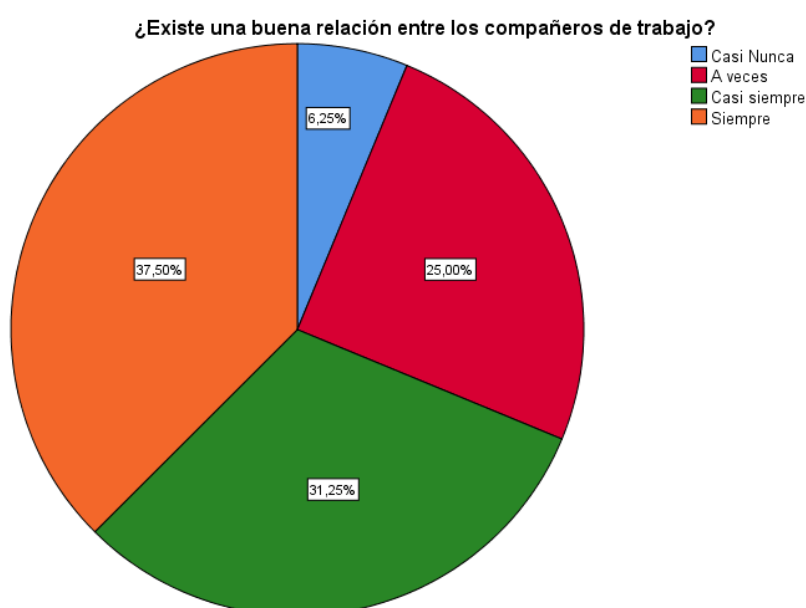
Tabla 9

Calidad de las relaciones entre compañeros de trabajo

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|--------|--------------|------------|--------------|-------------------|
| Válido | Casi Nunca | 1 | 6,25 | 6,25 |
| | A veces | 4 | 25,0 | 25,0 |
| | Casi siempre | 5 | 31,25 | 31,25 |
| | Siempre | 6 | 37,5 | 37,5 |
| | Total | 16 | 100,0 | 100,0 |

Figura 5

Distribución porcentual de la percepción sobre relaciones laborales



Respecto a la calidad de las relaciones entre los compañeros de trabajo, la

tabla 9 y figura 5 evidencian que el 37,50% de los docentes “siempre” considera buenas las relaciones en su área, mientras que el 31,25% las percibe como “casi siempre” positivas. Un 25% señala que sólo “a veces” existe una buena convivencia, y el 6,25% indica “casi nunca”. Estos resultados reflejan un clima laboral en general armonioso, aunque con oportunidades de mejora en cohesión y colaboración.

c. Apoyo institucional

6. ¿Siente que recibe apoyo institucional para el desarrollo de sus funciones?

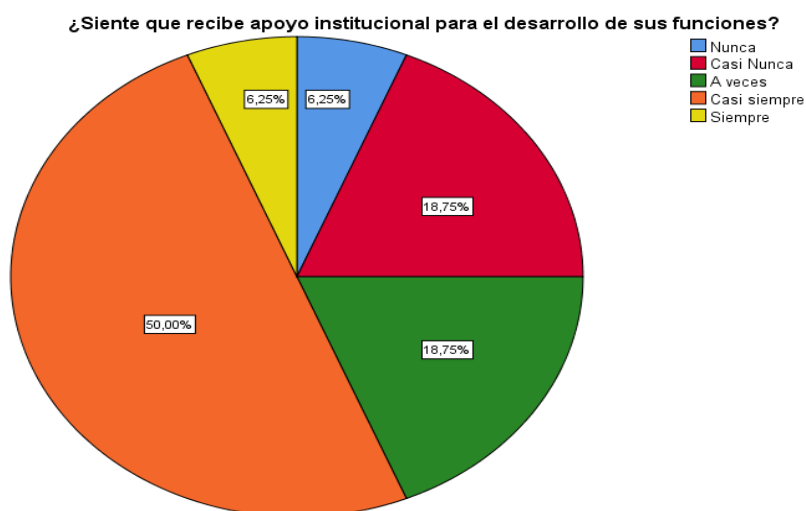
Tabla 10

Apoyo institucional percibido por los docentes

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|--------------|--------------|------------|--------------|-------------------|
| Válido | Nunca | 1 | 6,25 | 6,25 |
| | Casi Nunca | 3 | 18,75 | 18,75 |
| | A veces | 3 | 18,75 | 18,75 |
| | Casi siempre | 8 | 50,0 | 50,0 |
| | Siempre | 1 | 6,25 | 6,25 |
| Total | | 16 | 100,0 | 100,0 |

Figura 6

Distribución porcentual del apoyo institucional



En cuanto al análisis del apoyo institucional recibido, representado en la tabla 10 y figura 6, muestra que el 50,0% de los encuestados siente que “casi siempre” recibe respaldo para el desarrollo de sus funciones, y el 6,25% indica que “siempre” cuenta con ese apoyo. Sin embargo, el 18,75% expresa que “casi nunca” percibe apoyo, otro 18,75% “a veces”, y el 6,25% “nunca”. Dichos indicadores dan cuenta de avances institucionales en soporte docente, pero también señalan la importancia de perfeccionar los mecanismos de apoyo para garantizar el éxito y bienestar profesional.

4.1.1.3 Estrés Laboral

El estrés laboral se reconoce como una de las problemáticas más relevantes en el entorno universitario, dado que surge cuando las demandas organizacionales y académicas exceden la capacidad de respuesta de los docentes, afectando tanto su bienestar físico como emocional. Este fenómeno puede manifestarse a través de la sobrecarga de trabajo, la presión por cumplir metas educativas o la falta de recursos para abordar los desafíos cotidianos, generando síntomas como agotamiento, ansiedad y disminución en la productividad (Pérez, 2023).

Numerosos estudios han señalado que el estrés en forma prolongada y mal gestionado puede resultar en una disminución significativa de la calidad de la enseñanza, en el deterioro de las relaciones interpersonales en el medio laboral y en el surgimiento de trastornos psicológicos que pueden repercutir negativamente en el desempeño profesional. Por lo anterior, el análisis del estrés laboral en la carrera de Gestión del Talento Humano de la Extensión Universitaria de San Miguel es fundamental para identificar áreas de intervención, establecer mecanismos de apoyo institucional y contribuir a la mejora integral del ambiente de trabajo y salud de los docentes.

a. Equilibrio trabajo - vida

7. ¿El estrés laboral afecta su desempeño profesional?

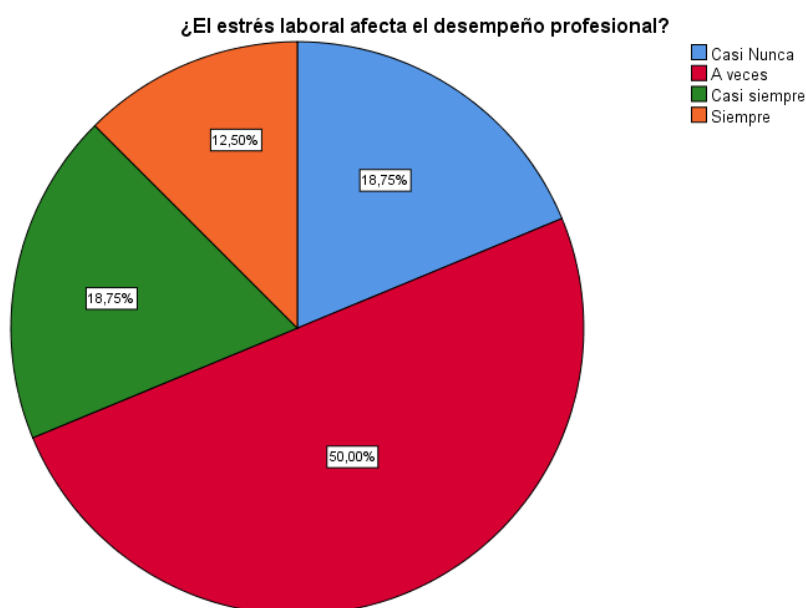
Tabla 11

Impacto del estrés laboral en el desempeño profesional

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|--------------|--------------|------------|--------------|-------------------|
| Válido | Casi Nunca | 3 | 18,75 | 18,75 |
| | A veces | 8 | 50,0 | 50,0 |
| | Casi siempre | 3 | 18,75 | 18,75 |
| | Siempre | 2 | 12,5 | 12,5 |
| Total | | 16 | 100,0 | 100,0 |

Figura 7

Distribución porcentual sobre el efecto del estrés laboral



En relación al impacto del estrés laboral en el desempeño profesional, los resultados consignados en la tabla 11 y figura 7 indican que la mitad de los docentes encuestados 50,00% manifestó experimentar efectos adversos del estrés “a veces”, mientras que el 18,75% seleccionó la opción “casi nunca” y otro 18,75% “casi siempre”. Por su parte, el 12,50% respondió que “siempre” el estrés

afecta su desempeño. Estos datos evidencian que el estrés es una variable transversal que incide en el rendimiento profesoral, sea de modo constante o esporádico. La presencia significativa de respuestas afirmativas sobre el daño del estrés sugiere la necesidad de fortalecer mecanismos de prevención y soporte emocional en la institución, para mitigar su impacto y generar entornos laborales más saludables y productivos.

b. Demandas emocionales

8. ¿Las demandas emocionales de su trabajo afectan su bienestar personal?

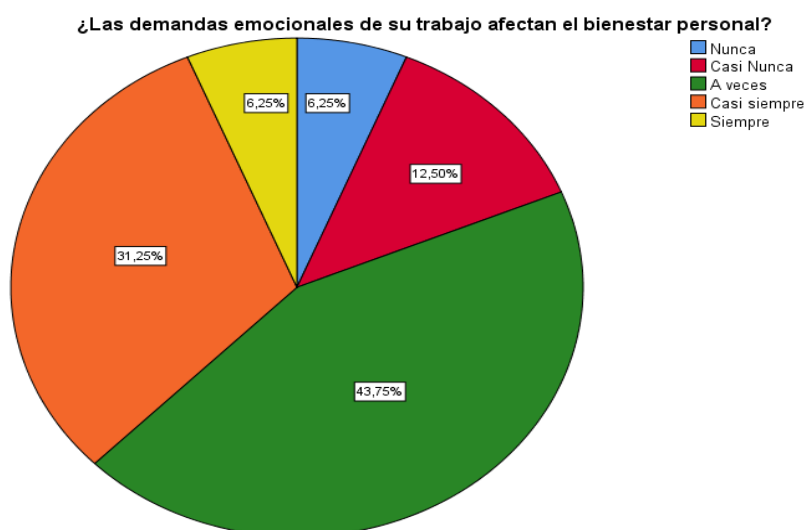
Tabla 12

Incidencia de las demandas emocionales en el bienestar personal

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|--------|--------------|-------------------|-------------------|--------------------------|
| Válido | Nunca | 1 | 6,25 | 6,25 |
| | Casi Nunca | 2 | 12,5 | 12,5 |
| | A veces | 7 | 43,75 | 43,75 |
| | Casi siempre | 5 | 31,25 | 31,25 |
| | Siempre | 1 | 6,25 | 6,25 |
| | Total | 16 | 100,0 | 100,0 |

Figura 8

Distribución porcentual de la afectación por demandas emocionales



Sobre las demandas emocionales del trabajo y el bienestar personal tabla 12 y figura 8 la mayoría del profesorado reporta afectaciones ocasionales: el 43,75% indicó “a veces” y el 31,25% “casi siempre”; un 12,50% “casi nunca” y un 6,25% “siempre”. Solamente un 6,25% señala “nunca” como respuesta. El hecho de que más del 80% de las respuestas se concentren en “a veces”, “casi siempre” o “siempre” confirma que existe una carga emocional presente en el quehacer docente, con potencial influencia negativa sobre la salud y la satisfacción profesional. De este modo, resulta imprescindible fomentar estrategias de autocuidado y generar redes de acompañamiento institucional orientadas al bienestar psicosocial.

4.1.2 Variable Dependiente Desempeño docente

El desempeño docente es una variable dependiente de suma importancia en el aspecto educativo universitario, pues este proceso es el que tiene lugar en la trayectoria laboral en la que los docentes perfeccionan sus capacidades, competencias y actitudes. Dicha evolución integral no solo abarca el fortalecimiento de las competencias técnicas y pedagógicas, sino también el crecimiento personal, la reflexión sobre la práctica, y la adaptación a las exigencias cada vez más cambiantes de la sociedad y la institución. Dentro de la carrera de Gestión del Talento Humano, analiza el desarrollo profesional para comprender el impacto de las oportunidades de formación, la motivación y el ambiente institucional sobre la calidad del desempeño docente y, por ende, en la mejora de los resultados educativos y organizacionales.

4.1.2.1 Formación continua

La formación continua, a su vez, emerge como un pilar fundamental del desarrollo profesional, pues engloba el conjunto de acciones formativas y experiencias de aprendizaje realizadas por los docentes tras su formación inicial. La formación continúa posibilitando a los educadores la actualización continua en nuevas metodologías y enfoques y diseños de herramientas didácticas, permitiéndoles responder a los distintos retos universitarios que impone el contexto actual en el ámbito académico. De esta formase promueve la innovación,

el trabajo colaborativo y la construcción de comunidades de aprendizaje, en una institución que va consolidando una cultura organizada del crecimiento sostenido y la excelencia educativa.

a. Oportunidades de aprendizaje

9. ¿La institución promueve oportunidades de formación y aprendizaje continuo?

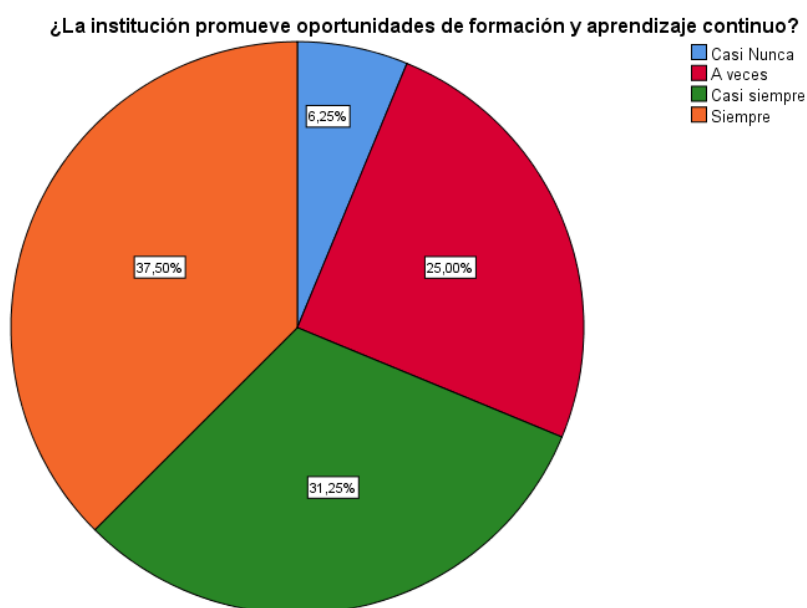
Tabla 13

Oportunidades institucionales de formación y aprendizaje continuo

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|--------|--------------|------------|--------------|-------------------|
| Válido | Casi Nunca | 1 | 6,25 | 6,25 |
| | A veces | 4 | 25,0 | 25,0 |
| | Casi siempre | 5 | 31,25 | 31,25 |
| | Siempre | 6 | 37,5 | 37,5 |
| | Total | 16 | 100,0 | 100,0 |

Figura 9

Distribución porcentual de oportunidades de formación continua



En cuanto a la promoción institucional de oportunidades de formación y aprendizaje continuo tabla 13 y figura 9 los datos reflejan que el 37,50% de docentes consideran que “siempre” hay estas oportunidades, mientras que un 31,25% opina que se dan “casi siempre” y un 25,00% “a veces”; apenas el 6,25% respondió que “casi nunca”. Este perfil clama la percepción favorable sobre la oferta formativa, logrando clara mayoría que nota la existencia sostenida de iniciativas de capacitación que beneficia de manera positiva en el crecimiento académico y profesional del profesorado y hace cada vez más esencial continuar ampliando la cobertura y la relevancia de las propuestas de formación en el total del profesorado.

b. Acceso a capacitación

10. ¿La formación continua ha mejorado su desempeño laboral?

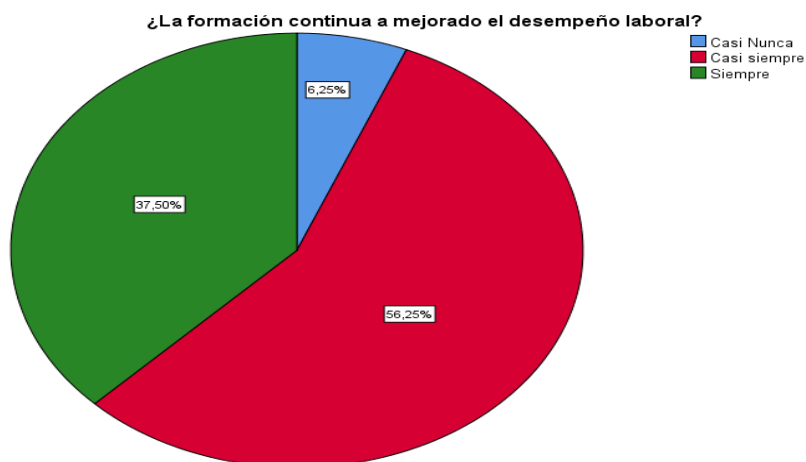
Tabla 14

Efecto de la formación continua en el desempeño laboral

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|--------------|--------------|-------------------|-------------------|--------------------------|
| Válido | Casi Nunca | 1 | 6,25 | 6,25 |
| | Casi siempre | 9 | 56,25 | 56,25 |
| | Siempre | 6 | 37,5 | 37,5 |
| Total | | 16 | 100,0 | 100,0 |

Figura 10

Distribución porcentual sobre mejora en desempeño laboral por formación continua



Respecto a la incidencia de la formación continua en el desempeño laboral tabla 14 y figura 10 sobresale que el 56,25% de los encuestados señala que “casi siempre” la capacitación ha repercutido en la mejora de su desempeño, mientras que el 37,50% considera que “siempre” observa una mejora tangible. Tan solo un 6,25% opina que esto ocurre “casi nunca”. Estos resultados reflejan una valoración marcadamente positiva sobre el impacto de la capacitación continua, lo que subraya su pertinencia como herramienta estratégica de fortalecimiento institucional y profesional. Es fundamental potenciar estos programas y asegurar su adecuación a las necesidades reales del cuerpo docente para consolidar la mejora en el rendimiento académico y organizacional.

4.1.2.2 Crecimiento profesional

El crecimiento profesional se considera una dimensión clave para el estudio del desarrollo docente, ya que representa el avance progresivo en competencias, conocimientos, motivación y capacidades que adquieren los educadores a lo largo de su trayectoria laboral. Este proceso implica la apertura hacia nuevas experiencias formativas y la participación en iniciativas de innovación, así como la construcción de un perfil integral alineado con los valores institucionales y las demandas contemporáneas del sistema educativo. Analizar el crecimiento profesional en la carrera de Gestión del Talento Humano permite comprender la fundamentación para el mejor aprovechamiento de la necesidad de todos los educadores de prepararse y crecer profesionalmente en la práctica educativa, y cómo la formación continua permite transitar en el desarrollo de competencias y habilidades que mejoran el desempeño, la satisfacción laboral y el compromiso del docente, consolidando una cultura orientada hacia la mejora permanente y la calidad educativa.

a. Promoción laboral

11. ¿Considera que existen oportunidades de promoción y crecimiento profesional dentro de la institución?

Tabla 15

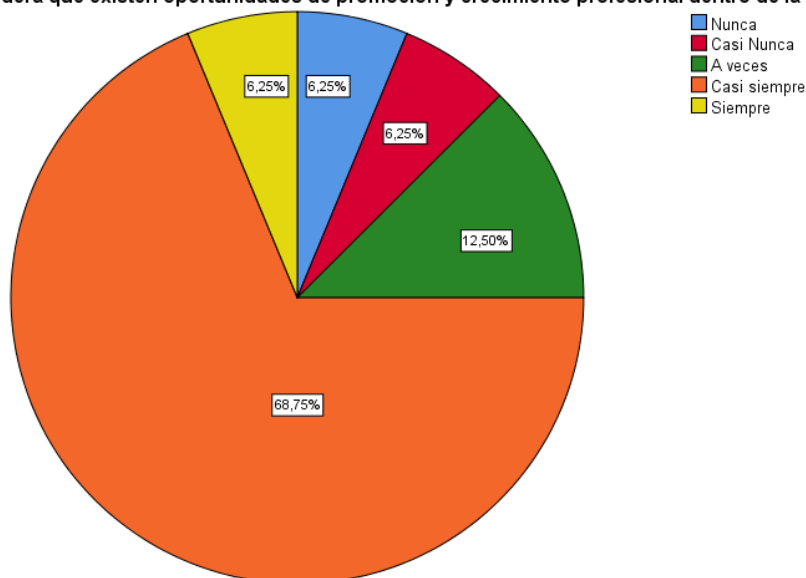
Percepción de oportunidades de promoción y crecimiento profesional

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|--------------|--------------|-------------------|-------------------|--------------------------|
| Válido | Nunca | 1 | 6,25 | 6,25 |
| | Casi Nunca | 1 | 6,25 | 6,25 |
| | A veces | 2 | 12,5 | 12,5 |
| | Casi siempre | 11 | 68,75 | 68,75 |
| | Siempre | 1 | 6,25 | 6,25 |
| Total | | 16 | 100,0 | 100,0 |

Figura 11

Distribución porcentual de oportunidades de promoción profesional

¿Considera que existen oportunidades de promoción y crecimiento profesional dentro de la institución?



En lo referente a la percepción de oportunidades de promoción y crecimiento profesional en la institución tabla 15 y figura 11 destaca que el 68,75% de los docentes manifestó que “casi siempre” existen tales oportunidades,

mientras que un 12,50% señaló “a veces”, y un 6,25% “siempre”, “nunca” y “casi nunca” respectivamente. Esto evidencia que una amplia mayoría percibe condiciones favorables para el avance y reconocimiento profesional, pero la presencia de quienes no identifican estos mecanismos alerta sobre la importancia de fortalecer las rutas de desarrollo y visibilización dentro de la institución, asegurando procesos justos y equitativos para todos los integrantes del colectivo docente.

12. En su institución impulsan su desarrollo profesional

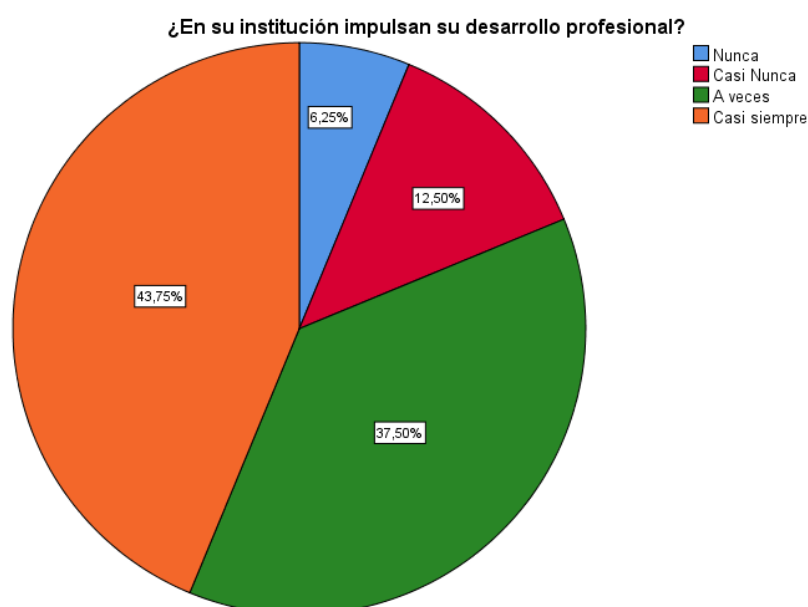
Tabla 16

Impulso institucional al desarrollo profesional docente

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|--------|--------------|------------|--------------|-------------------|
| Válido | Nunca | 1 | 6,25 | 6,25 |
| | Casi Nunca | 2 | 12,5 | 12,5 |
| | A veces | 6 | 37,5 | 37,5 |
| | Casi siempre | 7 | 43,75 | 43,75 |
| | Total | 16 | 100,0 | 100,0 |

Figura 12

Distribución porcentual sobre el impulso al desarrollo profesional



En cuanto al impulso institucional para el desarrollo profesional tabla 16 y figura 12 el 43,75% de los docentes percibe que “casi siempre” la organización incentiva su crecimiento, seguido de un 37,50% que elige la opción “a veces”. Por otra parte, un 12,5% indica “casi nunca” y un 6,25% “nunca”, evidenciando la existencia de un grupo docente que no se siente suficientemente estimulado ni acompañado en su progreso profesional. De ahí la importancia de robustecer políticas de desarrollo, implementando acciones inclusivas y sostenidas que permitan el crecimiento profesional del personal académico y eleven su motivación y sentido de pertenencia institucional.

b. Satisfacción laboral

13. ¿Cree que su crecimiento profesional está influenciado por factores psicosociales?

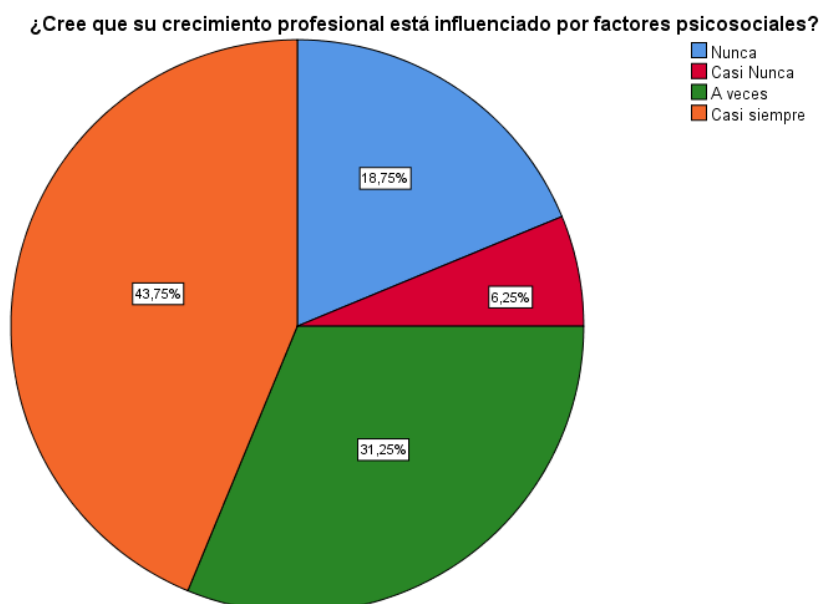
Tabla 17

Influencia de factores psicosociales en el crecimiento profesional

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|--------------|--------------|-------------------|-------------------|------------------------------|
| Válido | Nunca | 3 | 18,75 | 18,75 |
| | Casi Nunca | 1 | 6,25 | 6,25 |
| | A veces | 5 | 31,25 | 31,25 |
| | Casi siempre | 7 | 43,75 | 43,75 |
| Total | | 16 | 100,0 | 100,0 |

Figura 13

Distribución porcentual sobre influencia de factores psicosociales en el desarrollo profesional



Respecto a la influencia de los factores psicosociales en el crecimiento profesional, los resultados reflejados en la tabla 17 y figura 13 muestran que el 43,75% de los docentes considera que “casi siempre” su avance profesional está conectado con aspectos psicosociales; un 31,25% opina que esto sucede “a veces”. Por otro lado, el 18,75% responde “nunca” y el 6,25% “casi nunca”, lo que indica que, para una parte relevante del personal, estos factores ejercen un peso importante sobre el desarrollo profesional, implicando tanto elementos positivos como negativos, como el clima laboral, la motivación y las relaciones entre colegas. Estos hallazgos reafirman lo planteado en la literatura especializada, la cual subraya la influencia que tienen las condiciones emocionales, sociales y organizacionales sobre las oportunidades de crecimiento y bienestar profesional docente.

c. Reconocimiento

14. ¿Su trabajo es reconocido por sus superiores?

Tabla 18

Reconocimiento institucional del trabajo docente

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|--------------|--------------|-------------------|-------------------|--------------------------|
| Válido | Nunca | 1 | 6,25 | 6,25 |
| | Casi Nunca | 1 | 6,25 | 6,25 |
| | A veces | 4 | 25,0 | 25,0 |
| | Casi siempre | 7 | 43,75 | 43,75 |
| | Siempre | 3 | 18,75 | 18,75 |
| Total | | 16 | 100,0 | 100,0 |

Figura 14

Distribución porcentual de la percepción de reconocimiento por parte de superiores



En relación al reconocimiento del trabajo por parte de los superiores, los datos consignados en la tabla 18 y figura 14 señalan que un 43,75% de docentes siente que “casi siempre” su labor es apreciada, mientras un 25,00% lo percibe “a veces” y un 18,75% “siempre”. Sin embargo, el 6,25% reporta “nunca” sentir

reconocimiento y otro 6,25% “casi nunca”. Este perfil porcentual demuestra que, aunque la mayoría de docentes experimenta cierto nivel de reconocimiento institucional, persiste la necesidad de optimizar prácticas institucionales y de liderazgo que visibilicen y valoren de manera constante el desempeño académico. El reconocimiento oportuno y equitativo es clave para fortalecer la satisfacción profesional y el compromiso organizacional.

4.1.2.3 Desempeño laboral

El desempeño laboral docente es una dimensión clave para evaluar la eficacia y la calidad de los procesos educativos en el ámbito universitario, ya que se refiere al conjunto de acciones, actitudes y resultados que el profesorado manifiesta en el ejercicio de sus funciones. Este concepto abarca tanto la capacidad pedagógica y técnica, como el compromiso ético, la gestión eficiente de los recursos y la relación con los estudiantes y la comunidad educativa. La trascendencia del desempeño laboral está en que posee un impacto directo sobre las satisfacciones de los estudiantes, los logros de aprendizaje y la reputación institucional, transformándose en un indicador general de forma del éxito académico y organizacional. Analizar el desempeño laboral de la carrera de Gestión del Talento Humano además de permitir identificar los factores que benefician el desarrollo profesional y la motivación de los docentes, contribuye a identificar estrategias a implementar dentro de la mejora continua para consagrar una educación superior de calidad en la actualidad, lo que exige el contexto de la moderna sociedad actual.

a. Logro de objetivos

15. ¿Se siente comprometido con su trabajo y responsabilidades?

Tabla 19

Compromiso docente con el trabajo y responsabilidades

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|--------------|--------------|------------|--------------|-------------------|
| Válido | A veces | 2 | 12,5 | 12,5 |
| | Casi siempre | 3 | 18,75 | 18,75 |
| | Siempre | 11 | 68,75 | 68,75 |
| Total | | 16 | 100,0 | 100,0 |

Figura 15

Distribución porcentual sobre el sentido de compromiso laboral



Por último, en cuanto al sentido de compromiso con el trabajo y las responsabilidades (tabla 19 y figura 15 nos señala que un 68,75% de los docentes afirma sentirse “siempre” comprometido, mientras que el 18,75% señala “casi siempre” y solo el 12,50% “a veces”. Esta tendencia claramente positiva demuestra un elevado grado de responsabilidad y vocación profesional dentro del cuerpo docente, constituyendo un factor potenciador del desempeño laboral y la calidad educativa. La literatura académica resalta que el compromiso institucional

actúa como un estímulo fundamental para la consolidación de buenas prácticas, el trabajo en equipo y los resultados positivos en la gestión educativa. Reforzar políticas institucionales que mantengan y alimenten este compromiso contribuirá al sostenimiento y progreso de la infraestructura académica

4.1.3 Correlación de las variables

En la siguiente tabla se presenta la matriz de correlación de Pearson, en la que se puede observar la relación existente entre los factores psicosociales y el desempeño docente de la muestra analizada. Este análisis lleva a deducir el grado de asociación de las variables y también si esa relación es significativa.

Tabla 20

Correlación de las variables

| | | Factores_psi cosociales | Desempeño_ docente |
|------------------------|------------------------|------------------------------------|-------------------------------|
| Factores psicosociales | Correlación de Pearson | 1 | ,944** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 16 | 16 |
| Desempeño docente | Correlación de Pearson | ,944** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 16 | 16 |

Nota. "La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)"

Los resultados de la correlación de Pearson demuestran una relación positiva muy fuerte entre los factores psicosociales y el desempeño docente ($r = 0,944$, $p < 0,001$). A partir de aquí, se concluye que los docentes que consideran que las condiciones de los factores psicosociales son óptimas (clima organizacional, carga laboral adecuada y apoyo institucional) también tienden a presentar un mejor desempeño docente.

La significancia estadística alcanzada ($p = 0,000$) permite sostener que es preciso afirmar que existe una correlación entre ambas variables, y que esta correlación no es un efecto del azar. En otras palabras, la correlación entre las variables en la población analizada es significativa, lo que permite afirmar que con un 99% de confianza se puede determinar que hay una relación significativa

entre los factores psicosociales y el desempeño de los docentes.

Este hallazgo sustenta que los factores psicosociales son determinantes de la calidad del desempeño de los docentes de la Carrera de Gestión del Talento Humano. De modo que cualquier mejora en las condiciones laborales, clima organizacional, reducción del estrés laboral o potenciación del apoyo institucional tendrá un impacto directo en la calidad del desempeño de los docentes.

4.2 Interpretación de los resultados

A continuación, se presentan e interpretan los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo del estudio, destacando los valores porcentuales alcanzados en cada variable principal a partir de la aplicación del instrumento tipo Likert. Se emplean tres tablas para mostrar en detalle la distribución de respuestas de los factores psicosociales y del desempeño docente, así como una tercera tabla resumen con el porcentaje total general por variable identificada.

Tabla 21

Distribución porcentual de Factores Psicosociales

| Dimensión / Reactivo | Nunca (%) | Casi nunca (%) | A veces (%) | Casi siempre (%) | Siempre (%) |
|--|------------------|-----------------------|--------------------|-------------------------|--------------------|
| Carga laboral adecuada | 25,0 | 6,3 | 12,5 | 37,5 | 18,8 |
| Horarios: equilibrio vida personal/profesional | 6,3 | 0,0 | 37,5 | 31,3 | 25,0 |
| Ambiente físico confortable | 18,8 | 12,5 | 25,0 | 31,3 | 12,5 |
| Comunicación institucional efectiva | 6,3 | 6,3 | 37,5 | 37,5 | 12,5 |
| Relaciones laborales positivas | 0,0 | 6,3 | 25,0 | 31,3 | 37,5 |
| Apoyo institucional percibido | 6,3 | 18,8 | 18,8 | 50,0 | 6,3 |
| Estrés laboral afecta desempeño | 0,0 | 18,8 | 50,0 | 18,8 | 12,5 |
| Demandas emocionales afectan bienestar | 6,3 | 12,5 | 43,8 | 31,3 | 6,3 |
| Total | 8,6 | 9,0 | 31,5 | 33,8 | 17,3 |

Los resultados evidencian que la mayoría de los docentes perciben sus condiciones laborales, el clima organizacional y el apoyo institucional de forma favorable, con “casi siempre” (33,8%) y “siempre” (17,3%) como categorías predominantes. Sin embargo, aún existen áreas críticas como el ambiente físico y la gestión de demandas emocionales, donde las respuestas negativas y de nivel intermedio muestran una prevalencia moderada, indicando retos pendientes en la optimización del entorno laboral y la contención del estrés.

Tabla 22*Distribución porcentual del Desempeño Docente*

| Ítem / Reactivo | Nunca (%) | Casi nunca (%) | A veces (%) | Casi siempre (%) | Siempre (%) |
|--|------------|----------------|-------------|------------------|-------------|
| Formación continua mejora desempeño | 0,0 | 6,3 | 0,0 | 56,3 | 37,5 |
| Oportunidades de promoción profesional | 6,3 | 6,3 | 25,0 | 31,3 | 31,3 |
| Influencia de factores psicosociales | 18,8 | 6,3 | 31,3 | 43,8 | 0,0 |
| Reconocimiento por superiores | 6,3 | 6,3 | 25,0 | 43,8 | 18,8 |
| Compromiso con trabajo/responsabilidades | 0,0 | 0,0 | 12,5 | 18,8 | 68,8 |
| Total | 6,3 | 5,0 | 18,8 | 38,0 | 31,9 |

En el caso del desempeño docente, sobresale la importancia de la formación continua y el compromiso laboral, que alcanzan porcentajes sumamente elevados en las opciones “casi siempre” y “siempre”. La tendencia favorable se ve acompañada por algunos porcentajes en rangos intermedios y negativos en aspectos como la promoción profesional y la influencia de los factores psicosociales, lo que sugiere la necesidad de fortalecer el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo para optimizar el rendimiento profesional.

Tabla 23*Resultado total variables*

| Variable | Promedio Positivo (%) | Promedio Intermedio (%) | Promedio Negativo (%) |
|----------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|
| Factores | 51,1 | 31,5 | 17,4 |

| | | | |
|--------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Psicosociales | | | |
| Desempeño Docente | 69,9 | 18,8 | 11,3 |

El promedio positivo de la variable desempeño docente (69,9%) refleja un entorno universitario profundamente comprometido con la calidad educativa y el crecimiento sostenible del perfil profesional; mientras que los psicosociales promedian (51.1%), evidenciando un ambiente en su mayoría saludable, pero en áreas susceptibles de mejora como son anclas de trabajo. Las cifras intermedias y negativas indican aspectos pertinentes que deben requerir estrategias reforzadas para potenciar la satisfacción y el bienestar del talento humano docente. Como análisis final, la integración de los datos resulta en una correlación directa entre la percepción positiva de los psicosociales y el nivel de desempeño alcanzado por los docentes. Si bien el entorno institucional permite el desarrollo profesional, la presencia de retos en el ambiente físico, en el reconocimiento y el manejo del estrés, lo que muestra, la importancia de implementar políticas de soporte emocional, así como de fortalecimiento del clima organizacional de la universidad. El cuestionario aplicado en tal sentido refleja con claridad las fortalezas y debilidades del contexto académico estudiado, guiando decisiones para mejorar la gestión del talento humano de manera integral y sostenible.

4.3 Discusión de Resultados

Los efectos positivos de una gestión institucional adecuada, evidenciados en los altos porcentajes de desempeño docente y satisfacción laboral, encuentran respaldo en diversos estudios. Valencia Cantos (2023) realizó una investigación en la Escuela Fiscal de Riobamba, revelando la existencia de una relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral ($\chi^2=12,214$, $p=0,002$; $r=0,729$), corroborando que el fortalecimiento del clima organizacional y el soporte a los docentes impactan de manera directa en su rendimiento. Sin embargo, identificó que exigencias psicológicas desfavorables afectan al 64% de los educadores, en concordancia con la necesidad latente de atender el bienestar emocional y la doble presencia.

Del mismo modo, el metaanálisis de Rodríguez (2023) identifica que el estrés laboral, el agotamiento emocional y el bajo reconocimiento institucional incrementan significativamente la prevalencia de burnout y afectan la efectividad profesional de los docentes, fenómeno que también se visualiza en la población estudiada donde, a pesar de una valoración positiva del compromiso y la formación continua, persisten áreas críticas relacionadas con el ambiente físico y las demandas emocionales.

A nivel internacional, Huamán (2019) estudió el estrés percibido en docentes universitarios y demostró grandes correlaciones entre estrés y exigencias psicológicas ($r=.53$ en universidad privada; $r=.44$ en pública) así como también en las compensaciones institucionales ($r= .53$ y $r= .37$ respectivamente). El apoyo social, por otro lado, mostró correlación negativa, evidenciado que la promoción de redes de soporte posibilita los riesgos psicosociales, alineándose con los anteriores resultados donde el apoyo institucional se relaciona positivamente con la percepción del entorno laboral. Resultados análogos son señalados por Aguilar Acosta y Mayorga Lascano (2020) en el Ecuador, quienes, tras explorar el nivel del estrés docente y el síndrome del burnout, obtienen porcentajes elevados de estrés, a pesar de no poder establecer una relación directa con el burnout, sugiriendo la necesidad de instaurar estrategias preventivas y de detección de distorsiones en la interpretación de los datos, de este modo refrendando la recomendación de este estudio dirigida a la consolidación de una política de bienestar y de apoyo emocional.

Del mismo modo, las investigaciones de Ovalles (2024) en la República Dominicana y Espinoza-Díaz et al. (2023) en España, evidencian que el reconocimiento, la contención del estrés y el ambiente organizacional influyen de forma favorable en el desempeño docente; mientras que la sobrecarga y el acoso laboral se convierten en los riesgos más críticos a afrontar. Los docentes universitarios son especialmente susceptibles a estos factores y la gestión eficiente de recursos y de la comunicación interna se plantea como una manera para potenciar la motivación y la permanencia profesional.

Finalmente, el estudio de Temple (2021) establece una correlación positiva y significativa entre factores psicosociales y desempeño laboral ($r=0.61$, $p<0.05$), entregando evidencia cuantitativa acerca de cómo el entorno institucional influye en el rendimiento docente, coincidiendo con lo observado en la Extensión Universitaria de San Miguel, cuyo promedio positivo para desempeño docente se encuentra notablemente elevado.

En conclusión, nuestros resultados son congruentes con la mayoría de investigaciones revisadas, situando la gestión de los factores psicosociales como un componente del desempeño y bienestar del profesorado universitario.

La evidencia comparada resalta la importancia de estrategias integrales, desde el fortalecimiento del clima organizacional hasta el desarrollo profesional y el reconocimiento institucional, para garantizar el óptimo desarrollo del talento humano docente. A pesar de los avances, el reto de reducir el estrés, el agotamiento y las condiciones desfavorables debe ser abordado con mayor énfasis, como lo sugieren los estudios citados.

CONCLUSIONES

- A partir de los resultados obtenidos, se evidencia que el objetivo específico orientado a determinar la situación actual del desempeño docente en la Carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, Extensión San Miguel, se cumple, debido a que los hallazgos reflejan un desempeño docente favorable. Los docentes mantienen compromiso con sus responsabilidades, valoran la formación continua y demuestran disposición para fortalecer su ejercicio profesional dentro del contexto universitario.
- De acuerdo con la información recopilada, se determina que el objetivo específico enfocado en identificar los factores psicosociales presentes en los docentes de la carrera se cumple, puesto que la investigación permitió reconocer aspectos como la carga laboral, los horarios, el ambiente físico, la comunicación institucional, las relaciones laborales, el apoyo institucional, el estrés laboral y las demandas emocionales. Estos factores se presentan como elementos importantes dentro del entorno académico, algunos con incidencia positiva y otros como áreas que requieren fortalecimiento institucional.
- Los datos analizados permiten afirmar que el objetivo específico relacionado con establecer la relación entre los factores psicosociales y el desempeño docente también se cumple, ya que los resultados evidencian que las condiciones laborales, el clima organizacional, el apoyo institucional, el reconocimiento y el manejo del estrés influyen en el desarrollo profesional de los docentes. Por tanto, cuando el entorno laboral es adecuado, se favorece la motivación, el compromiso y la calidad del desempeño docente.

RECOMENDACIONES

- Fortalecer de manera permanente los programas de formación continua dirigidos a los docentes de la Carrera de Gestión del Talento Humano, mediante capacitaciones, talleres y espacios de actualización profesional que respondan a las necesidades reales del contexto universitario. Esto permitirá mantener el desempeño favorable evidenciado en la investigación y reforzar el compromiso, la responsabilidad y la calidad del ejercicio docente.
- Diseñar un plan de intervención psicosocial que permita atender los factores identificados en la investigación, especialmente aquellos relacionados con la carga laboral, los horarios, el ambiente físico, las demandas emocionales y el estrés laboral. Dicho plan debe promover condiciones laborales más equilibradas, saludables y favorables para el desarrollo profesional docente y para el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Implementar estrategias institucionales orientadas al mejoramiento del entorno laboral docente, considerando aspectos como el clima organizacional, la comunicación interna, el apoyo institucional, el reconocimiento al trabajo realizado y la prevención del estrés laboral. Estas acciones contribuirán a fortalecer la motivación, el bienestar y el desempeño profesional de los docentes dentro de la institución.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar Acosta, A., & Mayorga Lascano, M. (2020). Relación entre estrés docente y síndrome de burnout en docentes de la Zona 3 de Ecuador. *Episteme*, 13(51), 89-104. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8298144.pdf>
- AFOE. (2025). Ventajas de la formación continua del profesorado. <https://www.afoe.org/ventajas-de-la-formacion-continua-del-profesorado/>
- Agualongo Chela, L. M., Velasco Velasco, J. P., Núñez Michuy, C. M., & Veloz-Segura, V. T. (2023). Desempeño docente y calidad educativa dentro del sistema pedagógico en la provincia Bolívar, Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 8(4), 1658-1679.
- Aguirre Ojeda, D. P., & Figueroa Varela, M. R. (2018). Instrumento de evaluación de factores psicosociales estresantes en docentes universitarios. *ReIbCi*. <https://www.reibci.org/publicados/2018/abr/2800108.pdf>
- Altamirano Ojeda, B. (2020). Clima laboral y productividad de los colaboradores de mi banco, agencia Chiclayo Cercado. Universidad Señor de Sipán. https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10487/ALTAMIRANO_OJEDA_BRENDON_SILVANO.pdf
- Alvites-Huamaní, D. (2019). Factores psicosociales en la labor docente. *Ergonomía, Investigación y Desarrollo*, 5(1), 92-98. https://revistas.udec.cl/index.php/Ergonomia_Investigacion/article/download/11008/10049/26779
- Anchundia Espinoza, J. M. (2021). Evaluación de los riesgos psicosociales que inciden en el personal de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas. *Revista Hallazgos* 21, 6(3), 286-301. <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/538>

- Arévalo, E. B. P. (2023). Evaluación docente y desempeño profesional pedagógico. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8874512.pdf>
- ASPREC. (2023). Salud Ocupacional en el Personal Docente. <https://asprec.com.ec/salud-ocupacional-en-el-personal-docente/>
- Ayala-Ortiz, C., et al. (2023). Estrés laboral docente: causas y afrontamiento. *Revista Educare*, 27(3).
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://psycnet.apa.org/fulltext/2017-25464-001.pdf>
- Cabezas Chávez, L. F. , Cabezas Chávez, M. V., Cabezas-Heredia, E. B. (2024). Evaluación de estrés en docentes de la Facultad de Ingeniería periodo 2023-2s-2024-1s. Universidad Nacional de Chimborazo. Riobamba, Ecuador. <https://tesla.puertomaderoeditorial.com.ar/index.php/tesla/article/view/537>
- Castillo, L. J. C. (2025). Manejo del estrés laboral en docentes universitarios. *Revista InveCom*. <https://revistainvecom.org/index.php/invecom/article/view/4150>
- Cedillo Sánchez, K. D., & Guerrero Collaguazo, D. M. (2025). Factores psicosociales y desempeño docente en un instituto superior tecnológico en Quito, Ecuador. Universidad de Cuenca. <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstreams/5432253a-df5a-405f-88fa-36edd543131a/download>
- Chiavenato, I. (2019). Gestión del talento humano. Editorial McGraw Hill. <https://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/%5BPD>

[%5D%20Libros%20-%20Gestion%20del%20talento%20humano.pdf](#)

CNIG-ST. (2023). RESOLUCIÓN Nro. CNIG-ST-2023-008: Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional. <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2023/07/CNIG-ST-2023-008-EXPEDICION-DEL-REGLAMENTO-DE-SSO.pdf>

. CRE. Constitución de la República del Ecuador. (2008). Asamblea Nacional del Ecuador. Constitución de la República del Ecuador. <https://www.defensoria.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/08/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador.pdf>

Delgado, I. M. A. (2019). Desempeño docente y su influencia en el aprendizaje. *Revista Innova Educación*, 4(2), 25-44. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7344271.pdf>

Dolan, S. L. (2018). *Psicología de la gestión en contextos organizacionales*. Editorial Pearson. <https://www.pearson.com/es/psicologia-de-la-gestion-en-contextos-organizacionales-dolan.html>

Echeverry Saldarriaga, E., & García Rodríguez, D. E. (2025). Factores de Riesgos Psicosociales del Personal Docente y su Incidencia en el Desarrollo Profesional. *Science Evolution*, 52. <https://revista.sciencevolution.com/index.php/sciencevolution/article/download/198/192>

Espinoza-Díaz, I. M., Tous-Pallarés, J., Lucas-Mangas, S., Valdivieso-León, L., & Vigil-Colet, A. (2023). Psychological well-being of teachers: influence of burnout, personality, and psychosocial climate. *Frontiers in Psychology*, 14, 1211280. <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2023.1211280/full>

EVSOS. (2023). Desempeño docente – Satisfacción laboral. Recuperado

de <https://revistaevsos.com/index.php/evsos/article/download/21/99/280>

Fiallos Benavidez, N. J., et al. (2025). Influencia de la actualización docente en estudiantes de Quito. *Ciencia y Educación*, 6(6.1), 32–44.

Figueroa, M. A. A. (2025). Perspectivas del compromiso organizacional de los docentes universitarios. Recuperado de <https://revistaimpulso.org/index.php/impulso/article/view/493>

Gonzales, R. (2021). Desempeño docente y logro de aprendizajes en estudiantes universitarios. *Revista Innova Educación*, 4(2), 25-44. <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/379>

González, M., & Andrade, A. (2021). Estrés laboral y compromiso institucional en el sector educativo. Facultad de Psicología, Universidad del Azuay. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/14103/1/19626.pdf>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2021). Metodología de la investigación. McGraw-Hill. <https://archive.org/details/metodologia-de-la-investigacia3n-sampieri>

Huamán, D.R.T. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8119681.pdf>

Huanca Guanca, J. C. (2023). Actualidades Investigativas en Educación. SciELO. http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-47032023000100312

Ineval. (2024). Evaluación del desempeño docente con enfoque formativo. Recuperado de <https://revistas.unae.edu.ec/index.php/runae/article/download/1198/1065>

Jara Paucar, Á. W. (2020). Evaluación de riesgos psicosociales de los docentes en

instituciones educativas fiscales del Distrito 09D04 de Guayaquil.
 Universidad Politécnica
 Salesiana. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19846/1/UPS-GT003139.pdf>

INSST. (2025). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales,+formas,+consecuencias,+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>

Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. <https://www.jstor.org/stable/2392498>

LOEI. (2021). Ley Orgánica de Educación Intercultural. https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/02/Ley_Organica_de_Educacion_Intercultural_LOEI_codificado.pdf

LOES. Ley Orgánica de Educación Superior. (2025). Registro Oficial Suplemento 298 de 12 de octubre de 2025 (Última reforma). <https://procuraduria.utpl.edu.ec/sitios/documentos/NormativasPublicas/Ley%20Orgánica%20de%20Educación%20Superior%202025.pdf>

LOSEP. Ley Orgánica de Servicio Público. (2016). Suplemento 294 de 6 de octubre de 2016. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_púb.pdf

López Fernández, J. (2017). El clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral docente. *Revista de Ciencias Sociales*, 23(2), 244-260. <https://www.redalyc.org/pdf/1052/105254471009.pdf>

- Lorenzo Benítez, R., et al. (2024). Develando causas del estrés laboral docente. *Revista Cubana de Educación Superior*, 43(5).
- Martínez-Casasola Hernández, L. (2024). 6 ejemplos de investigación cuantitativa (explicados). *Psicología y Mente*. <https://psicologiaymente.com/cultura/ejemplos-investigacion-cuantitativa>
- Mejía Janampa, M. (2026). Desempeño profesional del docente en la educación básica. Recuperado de <https://ve.scielo.org/pdf/ric/v6n1/2739-0063-ric-6-01-e601020.pdf>
- Mendoza, A. F. (2025). Estrés organizacional en docentes universitarios. *Revista Simbiosis*, 7(2). <https://revistasimbiosis.org/index.php/simbiosis/article/download/204/327>
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2015). Actualización Docente. <https://educacion.gob.ec/actualizacion-docente/>
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2025). Desempeño del Docente. Recuperado de <https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/>
- Ministerio de Trabajo. (2023). Código de Trabajo del Ecuador. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2019/11/CODIGO-DE-TRABAJO.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (2024). Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. <https://www.trabajo.gob.ec/reglamento-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Molina, K. (2019). Plan de prevención de riesgos psicosociales en los docentes de una Unidad Educativa Particular de la provincia de Tungurahua. Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstreams/ce35d61f-24e3-4348->

bb4a-514b3b67b7a7/download

- Moncada, J. (2019). Motivación del docente. *Revista de Investigación Educativa*, 12(3), 45–58. <https://revistainvestigacioneducativa.com/>
- Monte, R. (2012). Fundamentos teóricos de factores psicosociales. <https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/89d3c15d-ba5f-49fe-96be-e8dfcef7e9d2/content>
- Mosqueira Hilares, F. C. (2025). Las buenas prácticas pedagógicas y el desempeño docente. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2959-65132025000200718
- Muñoz Félix, A. P. (2025). La gestión educacional y el desempeño docente para el desarrollo profesional del magisterio. Recuperado de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2739-00632025000402075
- Noroña-Salcedo, D. R. (2021). Factores psicosociales y desempeño docente en un instituto superior tecnológico. *Ciencia y Salud*, 5(5), 1254–1263. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242021000501254
- OIT-UNESCO. (1966/1997). Recomendación conjunta sobre el personal docente y Recomendación No. 157 sobre los profesores universitarios. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R157
- OIT. Organización Internacional del Trabajo. (2022). Condiciones laborales y salud en América Latina. Organización Panamericana de la Salud. <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
- Olmedo Rodríguez, E. P., Pardo Rojas, S., Camacho Castillo, B. del R., Cueva Briceño, M. Y., Pacheco Calva, M. del C., Camacho González, M. del

- R., Camacho González, D. M., Gaona Toledo, S. M. (2025). La motivación docente como pilar fundamental de la excelencia educativa. *Revista InveCom*, 5(1), e501061. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2739-00632025000102061
- OMS. (2021). Factores psicosociales: Su importancia y gestión en la salud laboral. Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-in-the-workplace>
- OMS. (2022). Promoción de la salud mental en el trabajo. Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Ovalles, J. A. S. (2024). Factores de riesgos psicosociales y psicológicos en los docentes universitarios. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/15288>
- Páez, V. (2024). Factores psicosociales que influyen en la salud mental del docente en Latinoamérica. *Revista Latinoamericana de Investigación en Educación*. <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/3713>
- Parra, A. (2024). Metodología de la investigación cuantitativa. *QuestionPro*. <https://www.questionpro.com/blog/es/metodologia-de-la-investigacion-cuantitativa/>
- Patlán Pérez, J. *Estrés laboral: fundamentos teóricos, medición, investigación e intervención*. 1. ed. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), 2023. 637 p. Disponible en: <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaueb/279431?page=49>
- Peñafiel, J. M., & Rosero, D. A. C. (2025). Sobrecarga laboral docente. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/in>

dex.php/dilemas/article/download/4537/4365/

Pimenta, A., Ramos, D., Santos, G., Rodríguez, M. A., & Doiro, M. (2023). Psychosocial Risks in Teachers from Portugal and England on the Way to Society 5.0. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(15), 6337. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37510579/>

Plan Nacional de Formación Permanente. (2023). <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2023/11/Plan-Nacional-de-Formacion-Permanente.pdf>

Querido Santamaría, G. P. (2019). Los riesgos psicosociales y su influencia al estado de salud de los trabajadores del área de talleres del Gobierno Provincial de Tungurahua. *Universidad Tecnológica Indoamérica*. <https://repositorio.uti.edu.ec/items/8c43e0b2-449c-48fb-9f09-99f24444fab6>

Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo. Acuerdo Ministerial MDT-2024-013 de 15 de enero de 2024. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2024-013-signed.pdf>

Reinoso Lastra, J. F. Vera Calderón, J. A. & Ramírez Ramírez, E. A. (2023). *Gestión de la cultura y el cambio organizacional: (1 ed.)*. Sello Editorial Universidad del Tolima. <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaueb/232951?page=29>

Reyna Moreira, V. I., Salazar Olives, G. G., & Macías Intriago, D. M. (2022). Impacto del estrés en las actividades laborales del docente universitario: caso IEES de Manabí – Ecuador. *Journal Business Science*, 3(1), 42–52. https://revistas.ulead.edu.ec/index.php/business_science/article/view/206

Ribeiro Gomes, N., de-Assis-Santos, C. C., Rezende, B. A., & de-Medeiros, A.

- M. (2023). Psychosocial factors at work and teachers' illness: a systematic review. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 21(4), e2023938. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10835418/>
- Roa-Cárdenas, F. L., & González-Puebla, F. J. (2022). Revisión de investigaciones sobre riesgo psicosocial en docentes universitarios de Iberoamérica. *Revista Colombiana de Enfermería*, 21(3), 193-210. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-39162022000300193
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Comportamiento organizacional* (13a ed.). Editorial Pearson Educación. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rodríguez, L.G.R. (2023). Factores Psicosociales en docentes: revisión sistemática a partir del contexto latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(5), 111-136.
- Rodríguez, S., Sánchez, A., Dorado, L., & Ramírez, B. (2014). Riesgos psicosociales y desempeño laboral. <https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/89d3c15d-ba5f-49fe-96be-e8dfcef7e9d2/content>
- Schermerhorn, J. R. (2014). *Introducción a la gestión de organizaciones*. Editorial Wiley. <https://www.wiley.com/es-co/introduccion-a-la-gestion-de-organizaciones-9786071511083>
- Serrano, F. (2016). Factores psicosociales en el trabajo: Una perspectiva organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(2), 70-77. <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/2016/vol32/issue2/2016-vol32-issue2-70.pdf>

- Socorro Ovalles, J. A. (2025). Factores de riesgos psicosociales y psicológicos en los docentes universitarios. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/15288>
- Soria, R. G. H., et al. (2024). Job Stress in Ecuadorian Teachers: Factors, Symptoms and Measures. *Revista Ciencia Digital*. <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/exploradordigital/article/view/3081/8371>
- Temple, M.M.S. (2021). Factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes de la Red 04 Mi Perú de la UGEL Ventanilla. *Journal Businesses*, 13(4), 223-237.
- Trujillo Silva, K. J., Olives, M. F., & Cortez Andrade, G. (2024). Identificación de somatización asociada a riesgo psicosocial en una institución de educación superior: Estudio de caso. *Revista Conecta Libertad*, 8(4), 32-42. <https://revistaitsl.itslibertad.edu.ec/index.php/ITSL/article/view/383>
- UNESCO. (2014). Estrategia de educación de la UNESCO 2014-2021. París: UNESCO. <https://universidadhumanidad.itm.edu.co/BancoConocimiento/DocumentosOtrasEntidades/UNESCO/Estrategia%20de%20Educaci%C3%B3n%20de%20la%20UNESCO%202014%202021.pdf>
- UNESCO (2024). Informe mundial sobre el personal docente: afrontar la brecha digital y la equidad. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000393262>
- Valencia Cantos, N.M. (2023). Influencia de los factores de riesgo psicosocial en el desempeño laboral de docentes de Riobamba. *Universidad Técnica del Norte*, Trabajo de grado. <https://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/16830/2/Pg%201995%20TRABAJO%20GRADO.pdf>

- Valencia-Gonzales, E. G., Revelo-Oña, R. E., & Lara-Calle, A. R. (2025). Análisis de los principales riesgos psicosociales del personal docente en instituciones de educación superior de Quito. *593 Digital Publisher*. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/3129
- Villagómez Vacacela, D. C., Chiriapa Solano, E. A., & Guamán Ramírez, S. L. (2022). Influencia de los factores de riesgo psicosociales en la salud mental. Cooperativa San José Limitada. Bolívar, 2021. Universidad Nacional de Chimborazo. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/8579>
- Villena-Jarrín, F. (2022). Estrategias de desarrollo profesional docente. Universidad de Chile, Educación Policy Analysis Archives. https://www.academia.edu/6686572/Estrategias_de_desarrollo_profesional_docente_Tendencias_internacionales_y_experiencia_en_Chile
- Vizuite Arza, C. D., & Moreira Macías, E. L. (2023). Riesgos psicosociales y estrés laboral en los docentes. *Mendive. Revista de Educación*, 23(1), 90-103. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/10141290.pdf>
- Zapata-Constante, C. A., & Riera-Vázquez, W. L. (2024). Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Ambato, Ecuador. *Gestio et Productio*, 6(10), 4-23. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2739-00392024000100004
- Zúñiga, M., & Pizarro, V. (2018). Estrés laboral en docentes de educación básica. *Revista de Psicología Educativa*, 14(1), 67-82.



ANEXOS

Anexo I

Cuestionario de Encuesta



INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (ENCUESTA)

| | | | | | |
|--|----------------------------|---|----------------|---------------------|----------------|
|  UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA | |  GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EXTENSIÓN SAN MIGUEL UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR | | | |
| Carrera | Gestión del Talento Humano | | | | |
| Propósito La siguiente encuesta tiene como objetivo recabar información primaria acerca de los Factores psicosociales que inciden en los docentes de la UEB extensión San Miguel de la carrera de Gestión del Talento Humano en su desarrollo profesional. | | | | | |
| Instrucciones Lea detenidamente y seleccione con una “X” la alternativa que refleje mejor su percepción o vivencia. | | | | | |
| Preguntas | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| 1. ¿Considera que la carga laboral es adecuada para el desempeño de sus funciones? | | | | | |
| 2. ¿Los horarios laborales permiten equilibrar la vida personal y profesional? | | | | | |
| 3. ¿El ambiente físico es confortable para desempeñar las actividades laborales? | | | | | |
| 4. ¿La comunicación dentro de la institución es efectiva? | | | | | |
| 5. ¿Existe una buena relación entre los compañeros de trabajo? | | | | | |
| 6. ¿Siente que recibe apoyo institucional para el desarrollo de sus | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| funciones? | | | | | |
| 7. ¿El estrés laboral afecta el desempeño profesional? | | | | | |
| 8. ¿Las demandas emocionales de su trabajo afectan el bienestar personal? | | | | | |
| 9. ¿La institución promueve oportunidades de formación y aprendizaje continuo? | | | | | |
| 10. ¿La formación continua ha mejorado el desempeño laboral? | | | | | |
| 11. ¿Considera que existen oportunidades de promoción y crecimiento profesional dentro de la institución? | | | | | |
| 12. ¿En su institución impulsan su desarrollo profesional? | | | | | |
| 13. ¿Cree que su crecimiento profesional está influenciado por factores psicosociales? | | | | | |
| 14. ¿El trabajo es reconocido por sus superiores? | | | | | |
| 15. ¿Se siente comprometido con el trabajo y responsabilidades? | | | | | |

Gracias por su colaboración

ANEXO II

I. Información General

Título de la Investigación: Factores Psicosociales y su Relación con el Desempeño Docente en la Carrera de Gestión del Talento Humano de la Extensión Universitaria de San Miguel, provincia Bolívar, año 2025

Investigador(es): García Macías Carolina Lizbeth, Tenelema Arévalo Patricia Mishelle.

Fecha de Validación: 1 de octubre del 2025

Tipo de Instrumento:

- Cuestionario
 Encuesta
 Entrevista
 Otro: [Especificar]

II. Descripción del Instrumento



Objetivo del Instrumento: Recabar información primaria y datos relevantes acerca de los Factores psicosociales y cuál es su Relación el Desempeño Docente de la UEB extensión San Miguel de la carrera de Gestión del Talento Humano.

Número de Ítems: 15

Tipo de Preguntas:

- Abiertas
 Cerradas
 Mixtas

INSTRUMENTO DE INVESTIGACION (ENCUESTA)

| | | | | | |
|---|---|---|----------------|---------------------|----------------|
|  | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA |  | | | |
| Carrera: | Gestión del Talento Humano | | | | |
| Propósito | La siguiente encuesta tiene como objetivo recabar información primaria acerca de los Factores psicosociales y su estrecha relación con el Desempeño Docente en la carrera de Gestión del Talento de la extensión Universitaria de San Miguel. | | | | |
| Instrucciones | Lea detenidamente y seleccione con una "X" la alternativa que refleje mejor su percepción o vivencia. | | | | |
| Preguntas | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| 1. ¿Considera que la carga laboral es adecuada para el desempeño de sus funciones? | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 2. ¿Los horarios laborales permiten equilibrar la vida personal y profesional? | | | | | |
| 3. ¿El ambiente físico es confortable para desempeñar las actividades laborales? | | | | | |
| 4. ¿La comunicación dentro de la institución es efectiva? | | | | | |
| 5. ¿Existe una buena relación entre los compañeros de trabajo? | | | | | |
| 6. ¿Siente que recibe apoyo institucional para el desarrollo de sus funciones? | | | | | |
| 7. ¿El estrés laboral afecta el desempeño profesional? | | | | | |
| 8. ¿Las demandas emocionales de su trabajo afectan el bienestar personal? | | | | | |
| 9. ¿La institución promueve oportunidades de formación y aprendizaje continuo? | | | | | |
| 10. ¿La formación continua ha mejorado el desempeño laboral? | | | | | |
| 11. ¿Considera que existen oportunidades de promoción y crecimiento profesional dentro de la institución? | | | | | |
| 12. ¿Considera que existen oportunidades de promoción dentro de la institución? | | | | | |
| 13. ¿Cree que su crecimiento profesional está influenciado por factores psicosociales? | | | | | |
| 14. ¿El trabajo es reconocido por sus superiores? | | | | | |
| 15. ¿Se siente comprometido con el trabajo y responsabilidades? | | | | | |

III. Validación de Contenido

| Ítems | Claridad Esta formulado con un lenguaje apropiado | Objetividad Esta expresado en elementos observables | Organización Existe una organización lógica entre sus ítems | Suficiencia. Comprende los campos necesarios en cantidad y calidad | Coherencia. Tiene relación entre las variable e indicadores | Observaciones |
|--|--|---|---|---|--|--|
| 1. ¿Considera que la carga laboral es adecuada para el desempeño de sus funciones? | | | | | ✓ | Considero que existe resistencia en por que seguira presentia. |
| 2. ¿Los horarios laborales permiten equilibrar la vida personal y profesional? | | | | | ✓ | |
| 3. ¿El ambiente físico es confortable para desempeñar las actividades laborales? | | | | | ✓ | |
| 4. ¿La comunicación dentro de la institución es efectiva? | | | | | ✓ | |
| 5. ¿Existe una buena relación entre los compañeros de trabajo? | | | | | ✓ | |
| 6. ¿Siente que recibe apoyo institucional para el desarrollo de sus funciones? | | | | | ✓ | |
| 7. ¿El estrés laboral afecta el desempeño profesional? | | | | | ✓ | |
| 8. ¿Las demandas emocionales de su trabajo afectan el bienestar personal? | | | | | ✓ | |
| 9. ¿La institución promueve oportunidades de formación y aprendizaje continuo? | | | | | ✓ | |
| 10. ¿La formación continua ha mejorado el | | | | | ✓ | |

| desempeño laboral? | | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|--|
| 11. ¿Considera que existen oportunidades de promoción y crecimiento profesional dentro de la institución? | | | | | ✓ | |
| 12. ¿Considera que existen oportunidades de promoción dentro de la institución? | | | | | | Considero que existe redundancia en por que sugiero retirar esta pregunta. |
| 13. ¿Cree que su crecimiento profesional está influenciado por factores psicosociales? | | | | | ✓ | |
| 14. ¿El trabajo es reconocido por sus superiores? | | | | | ✓ | |
| 15. ¿Se siente comprometido con el trabajo y responsabilidades? | | | | | ✓ | |

Fecha: 1 de octubre del 2025

1. Revisión por Expertos

Lista de Expertos:

| Nombre | Título/Posición | Institución | Área de conocimiento |
|--|-----------------|--------------------------------|--|
| Lic. Fátima del Rocío Núñez Aguiar, MSc. | Profesora | Universidad Estatal de Bolívar | Magister en Gestión del Talento Humano |

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO valore la pertinencia y eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que se considere adecuada a los diferentes enunciados de acuerdo a la siguiente escala:

1: Deficiente 2: Regular. 3: Buena. 4: Muy Buena. 5: Excelente

Criterios de Evaluación:



Fátima del Rocío Núñez Aguiar

Cl.: 0201463841

Profesora

Fecha: 1 de octubre el 2025

I. Información General

Título de la Investigación: Factores Psicosociales y su Relación con el Desempeño Docente en la Carrera de Gestión del Talento Humano de la Extensión Universitaria de San Miguel, provincia Bolívar, año 2025

Investigador(es): García Macías Carolina Lizbeth, Tenelema Arévalo Patricia Mishelle.

Fecha de Validación: 1 de octubre del 2025

Tipo de Instrumento:

- Cuestionario
 Encuesta
 Entrevista
 Otro: [Especificar]

II. Descripción del Instrumento



Objetivo del Instrumento: Recabar información primaria y datos relevantes acerca de los Factores psicosociales y cuál es su Relación el Desempeño Docente de la UEB extensión San Miguel de la carrera de Gestión del Talento Humano.

Número de Ítems: 15

Tipo de Preguntas:

- Abiertas
 Cerradas
 Mixtas

INSTRUMENTO DE INVESTIGACION (ENCUESTA)

| | | | | | | |
|---|---|---------|--------------|---------|--------------|---------|
|   | | | | | | |
| UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA | | | | | | |
| Carrera: | Gestión del Talento Humano | | | | | |
| Propósito La siguiente encuesta tiene como objetivo recabar información primaria acerca de los Factores psicosociales y su estrecha relación con el Desempeño Docente en la carrera de Gestión del Talento de la extensión Universitaria de San Miguel. | | | | | | |
| Instrucciones Lea detenidamente y seleccione con una "X" la alternativa que refleje mejor su percepción o vivencia. | | | | | | |
| Preguntas | <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>Nunca</td> <td>Casi nunca</td> <td>A veces</td> <td>Casi siempre</td> <td>Siempre</td> </tr> </table> | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre | | |
| 1. ¿Considera que la carga laboral es adecuada para el desempeño de sus funciones? | <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20%; height: 20px;"></td> <td style="width: 20%; height: 20px;"></td> <td style="width: 20%; height: 20px;"></td> <td style="width: 20%; height: 20px;"></td> <td style="width: 20%; height: 20px;"></td> </tr> </table> | | | | | |
| | | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 2. ¿Los horarios laborales permiten equilibrar la vida personal y profesional? | | | | | |
| 3. ¿El ambiente físico es confortable para desempeñar las actividades laborales? | | | | | |
| 4. ¿La comunicación dentro de la institución es efectiva? | | | | | |
| 5. ¿Existe una buena relación entre los compañeros de trabajo? | | | | | |
| 6. ¿Siente que recibe apoyo institucional para el desarrollo de sus funciones? | | | | | |
| 7. ¿El estrés laboral afecta el desempeño profesional? | | | | | |
| 8. ¿Las demandas emocionales de su trabajo afectan el bienestar personal? | | | | | |
| 9. ¿La institución promueve oportunidades de formación y aprendizaje continuo? | | | | | |
| 10. ¿La formación continua ha mejorado el desempeño laboral? | | | | | |
| 11. ¿Considera que existen oportunidades de promoción y crecimiento profesional dentro de la institución? | | | | | |
| 12. ¿En su institución impulsan su desarrollo profesional? | | | | | |
| 13. ¿Cree que su crecimiento profesional está influenciado por factores psicosociales? | | | | | |
| 14. ¿El trabajo es reconocido por sus superiores? | | | | | |
| 15. ¿Se siente comprometido con el trabajo y responsabilidades? | | | | | |

III. Validación de Contenido

| Ítems | Claridad Esta formulado con un lenguaje apropiado | Objetividad Esta expresado en elementos observables | Organización Existe una organización lógica entre sus ítems | Suficiencia. Comprende los campos necesarios en cantidad y calidad | Coherencia. Tiene relación entre las variable e indicadores | Observaciones |
|--|--|---|---|---|--|---------------|
| 1. ¿Considera que la carga laboral es adecuada para el desempeño de sus funciones? | 5 | | | | | |
| 2. ¿Los horarios laborales permiten equilibrar la vida personal y profesional? | 5 | | | | | |
| 3. ¿El ambiente físico es confortable para desempeñar las actividades laborales? | 5 | | | | | |
| 4. ¿La comunicación dentro de la institución es efectiva? | 5 | | | | | |
| 5. ¿Existe una buena relación entre los compañeros de trabajo? | 5 | | | | | |
| 6. ¿Siente que recibe apoyo institucional para el desarrollo de sus funciones? | 5 | | | | | |
| 7. ¿El estrés laboral afecta el desempeño profesional? | 5 | | | | | |
| 8. ¿Las demandas emocionales de su trabajo afectan el bienestar personal? | 5 | | | | | |
| 9. ¿La institución promueve oportunidades de formación y aprendizaje continuo? | 5 | | | | | |
| 10. ¿La formación continua ha mejorado el | 5 | | | | | |

| desempeño laboral? | | | | | | |
|---|---|---|--|--|--|--|
| 11. ¿Considera que existen oportunidades de promoción y crecimiento profesional dentro de la institución? | 5 | | | | | |
| 12. ¿En su institución impulsan su desarrollo profesional? | 5 | | | | | |
| 13. ¿Cree que su crecimiento profesional está influenciado por factores psicosociales? | | 4 | | | | |
| 14. ¿El trabajo es reconocido por sus superiores? | 5 | | | | | |
| 15. ¿Se siente comprometido con el trabajo y responsabilidades? | 5 | | | | | |

1. Revisión por Expertos

Lista de Expertos:

| Nombre | Título/Posición | Institución | Área de conocimiento |
|-----------------------------------|---|--------------------------------|----------------------------|
| Ing. Erika Cahuasqui Molina, MsC. | Magíster en Gestión y Dirección de Recursos Humanos | Universidad Estatal de Bolívar | Gestión del Talento Humano |

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO valore la pertinencia y eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que se considere adecuada a los diferentes enunciados de acuerdo a la siguiente escala:

1: Deficiente 2: Regular. 3: Buena. 4: Muy Buena. 5: Excelente

Criterios de Evaluación:



Ing. Erika Cahuasqui Molina, MsC.
Cl.: 1719395731
Profesora

Fecha: 1 de octubre el 2025

ANEXO III



Página 1 de 87 - Portada

Identificador de la entrega trn:old::3117:518978236

Tesis Tenelema y Garcia 2025.pdf

My Files

My Files

Universidad Estatal de Bolívar

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:old::3117:518978236

84 páginas

Fecha de entrega

27 oct 2025, 3:18 p.m. GMT-5

21.714 palabras

134.479 caracteres

Fecha de descarga

27 oct 2025, 3:22 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

Tesis Tenelema y Garcia 2025.pdf

Tamaño del archivo

1.4 MB



Página 1 de 87 - Portada

Identificador de la entrega trn:old::3117:518978236




2% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 20 palabras)

Fuentes principales

- 1%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 1%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.