

RELIGACIÓN

R E V I S T A

Evaluación de riesgos psicosociales para determinar estrés laboral en el sector educativo en docentes de la Unidad Educativa José María Román en Riobamba – Ecuador

Psychosocial risk assessment to determine work-related stress in the education sector among teachers at the José María Román Educational Unit in Riobamba, Ecuador

Sofía Anabel Alulema Domínguez, Juan Carlos Garate Aguirre

Resumen

El estrés laboral es un riesgo psicosocial que impacta a los maestros, que a su vez, puede influir de manera negativa en la calidad educativa y en su bienestar personal. “Evaluar los riesgos psicosociales para determinar el estrés laboral en docentes de la Unidad Educativa José María Román” es el título de un estudio elaborado sobre estrés laboral en Riobamba, Ecuador. A mitad del año 2003 se aplicó un cuestionario estructurado a una muestra censal de 38 docentes, incluyendo variables tales como: Prevención de conflictos laborales, liderazgo, carga de trabajo, desarrollo de habilidades, incentivos, y apoyo familiar. Para determinar predictores, se realizó un análisis descriptivo seguido de una regresión lineal múltiple utilizando la prevención de conflictos como indicador de estrés laboral. Los resultados indican que el conflicto y el avance en el desarrollo de habilidades docentes que conlleva la resolución de problemas que surgen donde se ejecuta la labor de docencia, tuvo fuerte correlación con la prevención de conflictos; por el contrario, sobrecarga de trabajo y apoyo familiar no mostraron efecto estadísticamente significativo a este problema. Los incentivos tuvieron un impacto negativo a través de un alcance marginado y pertinente. Se fortalezca el liderazgo y la promoción de formación continua porque por lo general es relevante para el estrés laboral, salud ocupacional y el clima escolar. Se recomienda para mejorar este estudio aplicar otros factores, utilizar un diseño longitudinal y expandir la muestra investigada, para proporcionar otros componentes psicosociales fundamentales que no se cubrieron en los hallazgos anteriores. Palabras clave: estrés laboral; riesgos psicosociales; liderazgo; desarrollo profesional; prevención de conflictos

Sofía Anabel Alulema Domínguez

Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador | sofia.alulema.21@est.ucacue.ec
<https://orcid.org/0000-0001-5057-2195>

Juan Carlos Garate Aguirre

Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador | jgaratea@ucacue.edu.ec

<http://doi.org/10.46652/rgn.v10i48.1554>
ISSN 2477-9083
Vol. 10 No. 48, 2025, e2501554
Quito, Ecuador

Enviado: abril 10, 2025
Aceptado: agosto 14, 2025
Publicado: septiembre 26, 2025
Publicación Continua



Abstract

Job stress is a psychosocial risk that affects teachers and can have a negative impact on educational quality and personal well-being. The objective of this study was to evaluate psychosocial risks to determine the level of occupational stress in teachers of the José María Román School in Riobamba, Ecuador. A structured questionnaire was applied to a census sample of 38 teachers, addressing variables such as work conflict prevention, leadership, work overload, skills development, incentives and family support. Descriptive analysis and multiple linear regression were performed to identify the variables that influence conflict prevention as an indicator of work stress. The results showed that leadership and teacher skill development were significant predictors of conflict prevention, while work overload and family support did not have a statistically significant effect. Incentives had a marginally significant negative effect. It is concluded that strengthening leadership and promoting continuous training are relevant strategies to reduce work stress and improve the educational environment. Further research with larger samples and longitudinal studies is suggested to validate these results and explore other psychosocial factors.

Keywords: work stress; psychosocial risks; leadership; professional development; conflict prevention.

Introducción

El estrés laboral se ha consolidado como uno de los principales riesgos psicosociales que afectan a trabajadores en múltiples sectores, especialmente en el ámbito educativo, donde las condiciones laborales y demandas profesionales generan un impacto significativo en la salud mental y el bienestar de los docentes (López-López et al., 2021). Este fenómeno tiene un impacto no solo en la productividad individual y grupal, sino también en la calidad educativa, lo que subraya la necesidad de identificar y evaluar los factores sociopsicológicos que contribuyen a su manifestación (Gil-Monte, 2019). A nivel global, la Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoce el estrés ocupacional como una preocupación creciente que demanda atención prioritaria debido a los efectos adversos que tiene sobre la salud pública y la productividad laboral (OMS, 2019).

En Ecuador, el sector educativo enfrenta dificultades específicas relacionadas con las condiciones de empleo insuficientes e inadecuadas, que consisten en una carga de trabajo excesiva, falta de materiales educativos apropiados y contacto constante con los estudiantes y sus familias, todo lo cual aumenta la probabilidad de estrés ocupacional (Benitez et al., 2020). La ausencia de materiales y herramientas educativas apropiadas, así como el contacto constante con los estudiantes y sus familias, contribuye al estrés ocupacional. La ausencia de materiales y herramientas educativas apropiadas, así como el contacto constante con los estudiantes y sus familias, contribuye al estrés ocupacional (Benitez et al., 2020). La evaluación de los riesgos psicosociales en el personal docente es una herramienta fundamental para analizar las fuentes de estrés y diseñar políticas e estrategias de intervención adecuadas (Moreno-Jimenez & Garrosa, 2018). La atención a los riesgos psicosociales ha evolucionado a lo largo del tiempo, pasando de una perspectiva puramente médica a una multidimensional que incorpora factores organizacionales, sociales y personales, que consideran que el bienestar dentro de un ambiente laboral es primordial en el desarrollo de iniciativas educativas y socioeducativas (Peiró & Tordera, 2019).

Con esto en mente, este estudio analiza a los docentes de la Unidad Educativa José María Román en Riobamba, Ecuador, como un caso particular que encapsula estos problemas a nivel local. La evaluación del riesgo psicosocial ayudará a estimar el nivel de estrés laboral de este grupo de trabajadores y proporcionará información útil para diseñar respuestas contextualizadas adecuadas. Así, el objetivo principal del artículo es evaluar los riesgos psicosociales dentro del ambiente de trabajo de los docentes de esta institución educativa para determinar la prevalencia y los factores asociados al estrés laboral. Este objetivo busca explorar las condiciones laborales específicas dentro del sector educativo en Ecuador y formular estrategias apropiadas para mejorar el bienestar y la sostenibilidad en el lugar de trabajo.

La Unidad Educativa José María Román en Ecuador sitúa a Riobamba en el mapa por su importancia como diagnóstico psicosocial y laboral de estrés docente en toda la región. A nivel básico, esta institución educativa presenta particularidades como los centros en el país, donde los docentes sufren significativamente debido a la biografía laboral estresante y las condiciones psicosociales que operan. La evaluación de los riesgos psicosociales en esta Unidad Educativa permitirá el desarrollo de estrategias precisas encaminadas a mejorar los resultados educativos en la región.

Finalmente, la Unidad Educativa José María Román en Ecuador coloca a Riobamba en el mapa porque sirve como un estudio de caso útil para diagnosticar el riesgo psicosocial y el estrés laboral en los docentes de toda la región. Como una institución educativa de nivel básico, enfrenta los mismos desafíos que otros centros educativos en el país, donde los profesionales de la enseñanza se ven considerablemente afectados por el estado de sus condiciones laborales y los factores psicosociales en juego. La evaluación de los riesgos psicosociales en esta Unidad Educativa proporcionará datos importantes para formular estrategias específicas destinadas a fomentar un entorno laboral resiliente y saludable que mejore los resultados educativos en la región. Los de apoyo psicológico y espacios seguros de refugio emocional para afrontar los desafíos educativos (Peiró & Tordera, 2019).

Contexto conceptual e histórico del tema

Ha habido un aumento en el interés en estudiar el estrés relacionado con el trabajo entre educadores y evaluar los riesgos psicosociales dentro del entorno educativo en las últimas décadas. Tales enfoques se fundamentan en varias teorías psicológicas que examinan el impacto de las condiciones laborales en la salud mental y el bienestar general de un individuo. Numerosos otros investigadores a lo largo del tiempo han desarrollado teorías y diversas metodologías para intentar definir los factores de riesgo asociados con el estrés laboral y su efecto tanto en el individuo como en la organización. En este sentido, es esencial considerar los precedentes conceptuales e históricos clave que construyen el análisis de los riesgos psicosociales en entornos educativos.

Resumen histórico acerca del estrés laboral

Hoy en día, el estrés relacionado con el trabajo es uno de los riesgos psicosociales más significativos en múltiples industrias, particularmente en la educación, donde las demandas ocupacionales y las condiciones laborales afectan en gran medida la salud mental y el bienestar de los docentes (López-López et al., 2021). Este fenómeno impacta no solo la eficiencia individual y colectiva de los empleados, sino también los estándares educativos, lo que requiere la identificación y evaluación de los factores psicosociales asociados con su productividad (Gil-Monte, 2019). En todo el mundo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) clasifica el estrés laboral como una preocupación en aumento que necesita atención prioritaria debido a sus consecuencias perjudiciales para la salud pública y la productividad en el lugar de trabajo (OMS, 2019).

En Ecuador, el contexto educativo plantea problemas como la carga de trabajo excesiva, la falta de recursos apropiados y la convivencia constante con los estudiantes y sus familias; todos estos factores consideran que el estrés relacionado con el trabajo en la enseñanza se ha convertido en un fenómeno ampliamente trabajado en la literatura (Benítez et al., 2020). La evaluación de los riesgos psicosociales en el personal docente constituye un análisis fundamental para el enfoque relativo a la identificación de fuentes de estrés y las políticas e intervenciones estratégicas adecuadas que deben surgir (Moreno-Jiménez & Garrosa, 2018). A lo largo de los años, la atención al riesgo psicosocial ha cambiado de un enfoque exclusivamente clínico a uno más integral que presenta dimensiones organizativas, sociales y personales, reconociendo que el bienestar ocupacional es un requisito previo para el avance educativo y social (Peiró & Tordera, 2019).

Enfoque en el estrés ocupacional en la educación

El estrés ocupacional de los docentes es un tema notable desde los años ochenta debido a que se hizo evidente que los docentes son especialmente vulnerables al riesgo psicosocial debido a la profesión docente. El estrés en este sector es causado por la carga de trabajo, la falta de apoyo institucional y las demandas emocionales de la profesión docente. Maslach y Leiter (2016), explican que los docentes padecen estrés debido a las demandas abrumadoras impuestas en su trabajo, que incluyen la preparación de lecciones, tareas administrativas e interacciones rutinarias con estudiantes y familias.

Tal como lo definen Lazarus y Folkman, el estrés es un déficit donde los requisitos que un entorno impone a un individuo superan su capacidad para gestionarlo de manera competente y efectiva (1984). Por lo tanto, los docentes experimentan estrés por cargas de trabajo pesadas, recursos inadecuados y demandas crecientes por parte de estudiantes, padres y autoridades educativas. Estos factores aumentan el nivel de impotencia y frustración y, posteriormente, incrementan el nivel de estrés y erosionan la motivación (Gil-Monte, 2019).

El fenómeno del agotamiento o agotamiento profesional tiene efectos variables en los educadores, particularmente en lo que se refiere al estrés crónico. En 1981, Maslach y Jackson

introdujeron este término describiéndolo como un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y reducción del logro personal en el trabajo. Este síndrome es particularmente prevalente en profesiones de ayuda como la docencia debido a la enorme carga de sostenimiento emocional que la práctica docente exige y a la fricción externa por los resultados (Maslach & Leiter, 2016).

Evaluación de riesgos psicosociales laborales

Gestionar los riesgos psicosociales cae dentro del ámbito de evaluación de las causas fundamentales del estrés laboral y el desarrollo de soluciones integradas. A partir de la década de 1970, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha estado activa en el desarrollo de políticas dirigidas a mitigar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. Los riesgos psicosociales incluyen elementos como cargas laborales excesivas, falta de control sobre el trabajo, relaciones laborales disfuncionales y falta de apoyo social, todos los cuales tienen un impacto directo en la salud mental y física de los trabajadores (OIT, 1986).

Algunas herramientas que permiten evaluar el riesgo psicosocial en el entorno laboral como el CUPS y el MBI, descubren la falta de educación. Estos riesgos se asocian con el tamaño de la tarea, las relaciones interpersonales en el trabajo, el apoyo social y, en general, el nivel de estrés que un trabajador puede soportar (Peiró & Tordera, 2019). El estudio de estos elementos es vital, ya que contribuye a mejorar las condiciones laborales de un empleado al eliminar o por lo menos reducir los factores causantes de estrés en el puesto de trabajo.

Propuestas con relación al estrés en el ámbito educativo

A lo largo del tiempo se han realizado propuestas de manera sistemática en relación a la sobrecarga de trabajo y para reducir el estrés laboral en el ámbito educativo. La intervención en esta área debe responder a una lógica multidimensional integrada. Una de las recomendaciones más pertinentes es que logren equilibrar la distribución de las cargas de trabajo a nivel administrativo, mejora del clima organizacional, la construcción de relaciones interpersonales saludables, y el fomento de relaciones de apoyo y respeto entre docentes (Peiró & Tordera, 2019).

El apoyo psicológico y la capacitación en manejo del estrés también sirven como una intervención crítica destinada a mitigar el estrés que enfrentan los docentes. Los programas que enseñan estrategias para manejar el estrés, desarrollar habilidades emocionales y afrontar situaciones pueden permitir a los docentes cumplir mejor con las demandas laborales y, en consecuencia, reducir el impacto del estrés. Además, el reconocimiento y la apreciación del trabajo profesional docente, junto con una mayor autorización para participar en la toma de decisiones, ayudan a mitigar sentimientos de agotamiento y mejoran el bienestar general de los educadores (Gil-Monte, 2019).

Estrés laboral y riesgos psicosociales en Ecuador

Ecuador solo ha comenzado a centrarse en el estrés laboral en el sector educativo en la última década, ya que hay una creciente preocupación respecto a la calidad de la educación y el bienestar general de los docentes. Estudios más recientes muestran que los docentes en el país deben lidiar con condiciones laborales extremadamente desafiantes, como una carga de trabajo excesiva, recursos inadecuados y relaciones sociales deficientes. Estos factores resultan en una alta prevalencia de estrés relacionado con el trabajo entre los docentes, lo que afecta negativamente su bienestar y la calidad de la educación (Benítez et al., 2020).

No obstante, la adopción de políticas y programas que atiendan la mejora de la calidad de vida laboral de los docentes todavía es muy escasa. La no existencia de políticas bien definidas acerca de la administración del estrés laboral y la falta de dotación de recursos apropiados para este propósito son quizá los problemas más relevantes a nivel país (Peiró & Tordera, 2019). En este sentido, la evaluación de los riesgos psicosociales en el ámbito educativo es fundamental para diagnosticar elementos puntuales que perjudican a los docentes y elaborar soluciones pertinentes.

La Unidad Educativa José María Román como estudio de caso

La Unidad Educativa José María Román, ubicada en la ciudad de Riobamba, Ecuador, ejemplifica un caso particular que capta localmente los fenómenos antes descritos. Esta institución enfrenta los mismos problemas que el resto de unidades educativas en el país, donde sus docentes sufren de un alto grado de estrés laboral a consecuencia de condiciones laborales precarias y factores psicosociales. La sistematización de datos sobre los riesgos psicosociales en esta Unidad Educativa constituye una base importante para la elaboración de soluciones precisas que realmente respondan a las exigencias de los profesores, sus condiciones de trabajo y la educación en la región.

El fenómeno del estrés afecta a los trabajadores de diversas áreas y también se ve afectado por el sector educativo. A nivel docente, el estrés laboral es uno de los riesgos psicosociales que más está afectando la salud y el bienestar mental de los docentes. Este tipo de estrés ocurre cuando hay demandas de trabajo que sobrepasan las posibilidades de afrontamiento eficaz que tienen los trabajadores; impactando en lo físico, emocional y psicosocial. Como mencionan Lazarus y Folkman (1984), el desequilibrio entre demandas externas y recursos personales causantes de estrés, así como emocionales y fisiológicos. Dentro de los docentes, los factores estresantes comprenden el exceso de la carga de trabajo, falta de recursos, y presiones externas provenientes de alumnos, padres, y otras autoridades educativas.

Los riesgos psicosociales son factores ocupacionales que pueden afectar la salud mental y física de un trabajador. Estos riesgos incluyen tensiones psicológicas en el trabajo, como una carga de trabajo excesiva, ausencia de control sobre la toma de decisiones, y relaciones negativas con colegas, estudiantes, o incluso miembros de la familia. Para los docentes, el estrés laboral se exagera por la carga de trabajo extrema, las expectativas de desempeño, y la necesidad de interactuar con

múltiples grupos sociales, creando así un entorno de riesgo psicosocial ocupacional (Gil-Monte, 2019).

En el ámbito docente, el estrés laboral durante la actividad profesional se da en distintas variantes. De todas ellas, la sobrecarga de trabajo es, quizás, la más acentuada. Al agotamiento emocional y físico que enfrenta un profesor, también se le añade la atención que requiere la preparación de clases, la gestión administrativa, y la compleja tarea de decidir qué exámenes tendrán que ser evaluados. Faltan recursos adecuados y hay escaso apoyo institucional. Esto, en la percepción del docente, exacerba su aislamiento y lo priva de medios con los que trabajar en un entorno digno, lo que atenta contra su motivación (Benítez et al., 2020). También el ámbito educativo tiene un fuerte componente relacional, por lo que los enfrentamientos entre docentes, alumnos, y sus progenitores pueden agregar otra capa de tensión. Otras tensiones son causadas por expectativas externas, como la presión por el logro de ciertos resultados académicos y el rendimiento de los alumnos. Esto se suma a la ansiedad y malestar que ya experimentan la gran mayoría de los docentes (Moreno-Jiménez & Garrosa, 2018).

El estrés laboral en los docentes impacta de manera profunda su bienestar tanto mental como físico, así como también la calidad de la educación que imparten. Entre los efectos estresantes más habituales se encuentran los trastornos físicos: dolor de cabeza, insomnio, fatiga crónica y problemas cardiovasculares. A esto se suman trastornos emocionales, como ansiedad y depresión. En una dimensión temporal más amplia, este fenómeno puede evolucionar hacia el agotamiento emocional, o burnout, que se describe como una fatiga profunda y distanciamiento del trabajo, algo que se observa como falta de interés y avalancha de despersonalización (Maslach & Leiter, 2016). Este tipo de agotamiento, sin duda, afecta la salud del docente y su funcionalidad en su labor, lo que en consecuencia disminuye la calidad del aprendizaje de los alumnos.

La evaluación de los riesgos psicosociales en los docentes es clave para determinar las fuentes de estrés y para realizar acciones efectivas sobre ellas. El estrés puede medirse a través de instrumentos como el CUPS y el MBI utilizando algunas variables tales como la carga de trabajo, las relaciones laborales y el apoyo social que se brinda. Los resultados de estas evaluaciones son necesarios para el adecuado desarrollo de planes organizacionales que optimicen las condiciones de trabajo y minimicen las fuentes de estrés. Igualmente, los riesgos psicosociales abarcan la evaluación integral de las relaciones laborales dentro del sistema educativo, a partir de allí se crean propuestas para la formulación de políticas públicas y propuestas institucionales dirigidas a mejorar las condiciones de los docentes (Peiró & Tordera, 2019).

El estrés ocupacional que experimentan los docentes afecta su desempeño profesional y bienestar, así como a la comunidad educativa en su conjunto. La rotación del personal y un descenso en el rendimiento académico son consecuencias comunes del estrés ocupacional en este sector. Los maestros que experimentan altos niveles de estrés tienden a mostrar niveles más bajos de satisfacción con su trabajo, lo que puede llevar a una rotación sustancial, corriendo el riesgo de que las instituciones educativas pierdan su fuerza laboral estable. Además, los efectos secundarios

del estrés pueden resultar en dificultades incrementadas en la concentración, reducción de las capacidades decisionales y menor iniciativa, todo lo cual compromete la enseñanza y la relación adorada con los estudiantes (Benítez et al., 2020).

En cuanto a las estrategias de intervención, hay varias medidas que las instituciones educativas pueden tomar para controlar los niveles de estrés de los docentes. Una de las intervenciones más efectivas es la reducción de la carga de trabajo mediante una distribución equitativa de tareas, la adecuada asignación de recursos y el nivelado apropiado de la carga de trabajo. Además, fomentar un clima organizacional positivo que apoye la colaboración, el reconocimiento del esfuerzo docente y la atención emocional ayuda en gran medida a combatir el estrés. Igualmente, importante es la provisión de capacitación en manejo del estrés. El fenómeno del estrés afecta a los trabajadores de diversas áreas y también impacta el sector educativo. En el ámbito docente, el estrés laboral se ha convertido en uno de los principales riesgos psicosociales que compromete la salud mental y el bienestar de los profesores. Este tipo de estrés se presenta cuando las demandas laborales superan las posibilidades de enfrentamiento eficaz que tienen los trabajadores; afecta en términos físicos, emocionales y psicosociales. De acuerdo a Lazarus y Folkman (1984), el estrés deviene por un desequilibrio entre demandas externas y recursos personales, lo cual causa emocionales y fisiológicos. Dentro de los docentes, los factores estresantes comprenden sobrecarga de trabajo, falta de recursos, presiones externas provenientes de alumnos, padres de familia, y otras autoridades educativas.

Los riesgos psicosociales son factores ocupacionales que pueden impactar negativamente el bienestar mental y físico de un trabajador. Estos riesgos abarcan formas de trabajo que causan estrés psicológico, incluyendo carga de trabajo excesiva, falta de control en la toma de decisiones y interacciones hostiles con compañeros, alumnos o miembros de la familia. Para los docentes, el estrés con el trabajo se agrava por la carga extrema de trabajo, el rendimiento y la necesidad de interactuar con muchos grupos sociales, creando así un entorno laboral de muy alto riesgo en términos de factores psicosociales (Gil-Monte, 2019).

En el ámbito docente, el estrés laboral durante la actividad profesional se da en distintas variantes. De todas ellas, la sobrecarga de trabajo es, quizás, la más acentuada. Al agotamiento emocional y físico que enfrenta un profesor, también se le añade la atención que requiere la preparación de clases, la gestión administrativa, y la compleja tarea de decidir qué exámenes tendrán que ser evaluados. Faltan recursos adecuados y hay escaso apoyo institucional. Esto, en la percepción del docente, exacerba su aislamiento y lo priva de medios con los que trabajar en un entorno digno, lo que atenta contra su motivación (Benítez et al., 2020). También el ámbito educativo tiene un fuerte componente relacional, por lo que los enfrentamientos entre docentes, alumnos, y sus progenitores pueden agregar otra capa de tensión. Otras tensiones son causadas por expectativas externas, como la presión por el logro de ciertos resultados académicos y el rendimiento de los alumnos. Esto se suma a la ansiedad y malestar que ya experimentan la gran mayoría de los docentes (Moreno-Jiménez & Garrosa, 2018).

El estrés laboral en los docentes impacta de manera profunda su bienestar tanto mental como físico, así como también la calidad de la educación que imparten. Entre los efectos estresantes más habituales se encuentran los trastornos físicos: dolor de cabeza, insomnio, fatiga crónica y problemas cardiovasculares. A esto se suman trastornos emocionales, como ansiedad y depresión. En una dimensión temporal más amplia, este fenómeno puede evolucionar hacia el agotamiento emocional, o burnout, que se describe como una fatiga profunda y distanciamiento del trabajo, algo que se observa como falta de interés y avalancha de despersonalización (Maslach & Leiter, 2016). Este tipo de agotamiento, sin duda, afecta la salud del docente y su funcionalidad en su labor, lo que en consecuencia disminuye la calidad del aprendizaje de los alumnos.

La evaluación de los riesgos psicosociales en los docentes es clave para determinar las fuentes de estrés y para realizar acciones efectivas sobre ellas. El estrés puede medirse a través de instrumentos como el CUPS y el MBI utilizando algunas variables tales como la carga de trabajo, las relaciones laborales y el apoyo social que se brinda. Los resultados de estas evaluaciones son necesarios para el adecuado desarrollo de planes organizacionales que optimicen las condiciones de trabajo y minimicen las fuentes de estrés. Igualmente, los riesgos psicosociales abarcan la evaluación integral de las relaciones laborales dentro del sistema educativo, a partir de allí se crean propuestas para la formulación de políticas públicas y propuestas institucionales dirigidas a mejorar las condiciones de los docentes (Peiró & Tordera, 2019).

El estrés ocupacional que experimentan los docentes afecta su desempeño profesional y bienestar, así como a la comunidad educativa en su conjunto. La rotación del personal y un descenso en el rendimiento académico son consecuencias comunes del estrés ocupacional en este sector. Los maestros que experimentan altos niveles de estrés tienden a mostrar niveles más bajos de satisfacción con su trabajo, lo que puede llevar a una rotación sustancial, corriendo el riesgo de que las instituciones educativas pierdan su fuerza laboral estable. Además, los efectos secundarios del estrés pueden resultar en dificultades incrementadas en la concentración, reducción de las capacidades decisionales y menor iniciativa, todo lo cual compromete la enseñanza y la relación adorada con los estudiantes (Benítez et al., 2020).

En cuanto a las estrategias de intervención, hay varias medidas que las instituciones educativas pueden tomar para controlar los niveles de estrés de los docentes. Una de las intervenciones más efectivas es la reducción de la carga de trabajo mediante una distribución equitativa de tareas, la adecuada asignación de recursos y el nivelado apropiado de la carga de trabajo. Además, fomentar un clima organizacional positivo que apoye la colaboración, el reconocimiento del esfuerzo docente y la atención emocional ayuda en gran medida a combatir el estrés. Igualmente, importante es la provisión de capacitación en manejo del estrés, programas de apoyo psicológico y espacios seguros de refugio emocional para afrontar los desafíos educativos (Peiró & Tordera, 2019).

Metodología

El presente estudio adopta un enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal, orientado a la evaluación de riesgos psicosociales asociados al estrés laboral en docentes de la Unidad Educativa José María Román en Riobamba, Ecuador. Esta metodología permite analizar la relación entre variables psicosociales y el nivel de estrés laboral en un momento específico, facilitando la identificación de factores de riesgo prevalentes en el entorno educativo (Hernández et al., 2018).

Población y muestra

La población sujeta de estudio está compuesta por los docentes activos de la Unidad Educativa José María Román, cuyo personal total asciende a 38 individuos. Considerando el tamaño pequeño de la población, se utilizó un muestreo censal, donde se les entregó un cuestionario a todos los docentes que estaban dispuestos a participar en el estudio sin restricciones. Esta estrategia es efectiva para garantizar la cobertura y la completitud en la información recolectada, libre de sesgos derivados de un muestreo parcial (Álvarez-Gayou, 2017).

Instrumento de recolección de datos

Para la medición de los riesgos psicosociales y la determinación del estrés laboral, se utilizó un cuestionario estructurado y validado previamente en investigaciones similares (Vu y Tuan, 2021; Lozada et al., 2021). El instrumento consta de seis dimensiones predominantes que cubren características importantes del entorno laboral educativo: conflicto laboral, liderazgo, sobrecarga de trabajo, culposos, incentivos y apoyo familiar.

Cada dimensión comprende ocho ítems específicos los cuales son evaluados en una escala Likert de 4 puntos, donde 1 indica el menor grado de acuerdo o presencia de la conducta evaluada y 4 el mayor. Esta configuración acomodada permite cuantificar la exposición a riesgos psicosociales y analizar cada variable en el contexto del estrés laboral de forma detallada.

La selección de las dimensiones y sus respectivos ítems se basa en investigaciones más recientes que resaltan la relevancia de estos factores en la creación y sostenimiento del estrés laboral en entornos educativos (Corisapra et al., 2021; Fiszbein et al., 2016). En adición, el considerar la variable apoyo familiar permite estudiar la relación trabajo-familia, que es uno de los elementos integrales para el bienestar mental de los docentes (Hammer et al., 2005).

Procedimiento

La recopilación de datos se llevó a cabo mediante el uso del cuestionario en línea, previa obtención del consentimiento informado, manteniendo el anonimato y la confidencialidad de la información. Se realizaron las instrucciones pertinentes para que los participantes comprendieran

y controlaran las estrategias para completar el instrumento, reduciendo así sesgos en la recolección de datos.

Análisis de datos

Los datos obtenidos fueron codificados y procesados con el software estadístico SPSS versión 26. Se realizó un análisis descriptivo para caracterizar la muestra y calcular la frecuencia, media y desviación estándar de cada dimensión evaluada. Así mismo, se realizaron pruebas de correlación con el fin de determinar relaciones significativas entre las variables psicosociales y los niveles de estrés laboral.

Con el fin de confirmar la consistencia interna del cuestionario, se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach para cada dimensión, lo cual garantizó la confiabilidad del instrumento utilizado. Este enfoque es efectivo para asegurar la validez de los hallazgos y la solidez del análisis (Tavakol & Dennick, 2017).

La metodología presentada arriba permite la replicación del estudio en contextos similares y ayuda a crear evidencia científica destinada a mejorar las condiciones laborales en el sector educativo.

Resultados

Estadísticos descriptivos de las dimensiones evaluadas

Se evaluaron seis dimensiones relacionadas con los riesgos psicosociales en docentes: prevención de conflictos laborales, liderazgo, sobrecarga de trabajo, desarrollo de habilidades docentes, incentivos y apoyo familiar. Las medias de las dimensiones oscilaron entre 2.45 y 3.45 en la escala Likert aplicada, con medianas de 3.00 para todas ellas, lo que indica una tendencia general hacia niveles moderados y altos en las variables evaluadas.

El ítem con mayor promedio dentro de la dimensión prevención de conflictos laborales fue “Acepto críticas constructivas de parte de mis superiores y retroalimentación al grupo” ($M = 3.37$, $DE = 0.71$). En liderazgo, el ítem “Tengo claridad en los objetivos educativos y los transmito de manera concreta al equipo docente” obtuvo la media más alta ($M = 3.45$, $DE = 0.69$). La sobrecarga laboral mostró un mayor promedio en “Busco evitar que los docentes tengan que realizar varias tareas simultáneamente” ($M = 3.39$, $DE = 0.79$). Para desarrollo de habilidades docentes, el ítem “Los docentes tienen la posibilidad de seguir capacitándose y mejorando sus habilidades” presentó un promedio de 3.30 ($DE = 0.63$). En incentivos, el ítem “Busco que la institución asigne diferentes tipos de recompensas a los docentes” alcanzó una media de 3.24 ($DE = 0.83$). Finalmente, en apoyo familiar, “Trato de que el trabajo no interfiera con las actividades familiares de los docentes” obtuvo una media de 3.18 ($DE = 0.80$).

Estos datos se resumen en la Tabla 1.

Tabla 1. Estadísticos descriptivos de los ítems evaluados en el cuestionario de riesgos psicosociales en docentes

Dimensión	Ítem destacado	Media	Desviación estándar	Mediana
Prevención de conflictos laborales	Acepto críticas constructivas	3.37	0.71	3
Liderazgo	Claridad en objetivos y transmisión	3.45	0.69	3
Sobrecarga de trabajo	Evitar tareas simultáneas	3.39	0.79	3
Desarrollo de habilidades	Posibilidad de capacitación	3.30	0.63	3
Incentivos	Asignación de diferentes tipos de recompensas	3.24	0.83	3
Apoyo familiar	No interferencia del trabajo en actividades familiares	3.18	0.80	3

Fuente: elaboración propia con base en datos de la muestra.

Modelo de regresión lineal múltiple

Se realizó un análisis de regresión lineal múltiple para determinar el impacto de las variables independientes —apoyo familiar docente (AFD), liderazgo (L), incentivos en el entorno educativo (IEE), sobrecarga de trabajo (S) y desarrollo de habilidades docentes (DH)— sobre la prevención de conflictos laborales (CL).

Variables incluidas en el modelo

Las variables AFD, L, IEE, S y DH fueron introducidas simultáneamente, sin que se eliminaran variables durante el proceso (Tabla 2).

Tabla 2. Variables entradas y eliminadas en el modelo de regresión lineal múltiple

Modelo	Variables entradas	Variables eliminadas	Método
1	AFD, L, IEE, S, DH	-	Introducir

Fuente: elaboración propia

Variable dependiente: prevención de conflictos laborales (CL).

Resumen del modelo

El modelo de regresión presentó un coeficiente de correlación múltiple $R = 0.822$ y un coeficiente de determinación $R^2 = 0.675$, con un R^2 ajustado de 0.615. El error estándar de la estimación fue 2.78477 (Tabla 3).

Tabla 3. Resumen del modelo de regresión

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0.822	0.675	0.615	2.78477

Fuente: elaboración propia

Análisis de varianza (ANOVA)

El análisis ANOVA indicó que el modelo fue estadísticamente significativo ($F(5,27) = 11.215$, $p < 0.001$), evidenciando la adecuación del modelo para explicar la variable dependiente (Tabla 4).

Tabla 4. Análisis de varianza (ANOVA) para el modelo de regresión

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	434.859	5	86.972	11.215	.000
Residuo	209.383	27	7.755		
Total	644.242	32			

Fuente: elaboración propia

Coefficientes del modelo

Los coeficientes no estandarizados y estandarizados se presentan en la Tabla 5. Liderazgo ($Beta = 0.717$, $p < 0.001$) y desarrollo de habilidades docentes ($Beta = 0.697$, $p = 0.014$) tuvieron efectos positivos y significativos sobre la prevención de conflictos laborales. Incentivos mostró un coeficiente negativo marginalmente significativo ($Beta = -0.440$, $p = 0.059$). Sobrecarga de trabajo y apoyo familiar no mostraron significancia estadística en este modelo.

Tabla 5. Coeficientes de regresión

Variable	B	Error estándar	Beta	t	Sig.
Constante	-1.446	3.824		-0.378	0.708
Liderazgo (L)	0.871	0.197	0.717	4.412	0.000
Sobrecarga (S)	0.015	0.257	0.013	0.057	0.955
Desarrollo habilidades (DH)	0.755	0.288	0.697	2.623	0.014
Incentivos (IEE)	-0.421	0.213	-0.440	-1.975	0.059
Apoyo familiar (AFD)	-0.253	0.180	-0.239	-1.405	0.171

Fuente: elaboración propia

Variable dependiente: prevención de conflictos laborales (CL).

Discusión

El desarrollo de habilidades docentes inteligentes y un liderazgo efectivo contribuyen sustancialmente a la prevención de conflictos laborales y a la disminución del estrés laboral en la Unidad Educativa José María Román en Riobamba. Esta es una conclusión extraída de los resultados del estudio realizado. Estos resultados se alinean con el objetivo de evaluar los riesgos psicosociales en relación con el estrés en el lugar de trabajo. De hecho, variables psicosociales específicas tienen efectos distintos sobre cómo se percibe y gestiona el estrés educativo.

El liderazgo reflejado a través de una comprensión clara del alcance general, la coherencia y la motivación del personal docente tuvo una fuerte relación positiva y alta significancia estadística con la prevención de conflictos laborales ($Beta = 0.717$, $p < 0.001$). Esto se alinea con los hallazgos de Gil-Monte (2019) y Bass y Avolio (2006), quienes afirmaron que el liderazgo transformacional mejora la prevalencia de ambientes laborales saludables mientras reduce los niveles de estrés. La cohesión y claridad en la comunicación mencionadas fomentan un sentido de confianza y cooperación, lo cual es esencial para la evitación de conflictos y el alivio emocional entre los docentes.

El desarrollo de habilidades docentes también mostró una correlación significativa positiva ($Beta = 0.697$, $p = 0.014$), lo que se alinea con otros estudios que describen el impacto de la formación continua y el desarrollo profesional en la mejora del bienestar y el estrés ocupacional mediante el fortalecimiento de las competencias docentes (Fiszbein et al., 2016). La oportunidad de aprender nuevas habilidades y recibir apoyo institucional puede ser ventajoso para hacer frente a altas demandas laborales y estrés y aumentar la resiliencia.

En contraste, la sobrecarga laboral no tuvo un efecto significativo en el modelo, lo cual contrasta con estudios previos que identifican la carga de trabajo como un claro predictor de conflicto y estrés en la educación (Lozada et al., 2021; Benítez et al., 2020). La razón de esta discrepancia puede estar en características particulares del contexto institucional que se está analizando, donde podrían existir mecanismos de apoyo compensatorios o intra-organizacionales que amortigüen el impacto efectivo de la carga de trabajo. Esta particularidad señala la necesidad de investigaciones cualitativas que investiguen el funcionamiento interno de la Unidad Educativa para entender mejor el fenómeno.

Considerando el rango de factores involucrados en el equilibrio entre la vida familiar y laboral y la salud mental de los docentes (Hammer et al., 2005; Otalora, 2007), el apoyo familiar no mostró una relación significativa con la prevención de conflictos organizacionales en la muestra estudiada. Eso podría significar que, en este caso, el apoyo familiar opera como un factor indirecto o mediador, o que su impacto está moderado por otros factores psicosociales no incluidos en el modelo. Sería pertinente incluir estos aspectos en futuros estudios considerando mediación y moderación.

En cuanto a los conflictos en el entorno educativo, el signo negativo marginalmente significativo ($Beta = -0.440$, $p = 0.059$), sugiere que los sistemas de incentivos actuales podrían no servir siempre para aliviar los conflictos e incluso pueden crear nuevas tensiones cuando se aplican sin equidad y justicia. Esta interpretación está en alineación con Corisapra et al. (2021), quienes advirtieron acerca de los efectos adversos de los incentivos mal diseñados.

Además, el modelo analizado manifestó que un 61.5% de los conflictos laborales se podrían prevenir con las variables utilizadas, lo que habla de su relevancia para tratar el estrés en docentes, pero también indica que existen otros factores que no se tomaron en cuenta.

Entre las limitaciones del estudio se incluye el escaso tamaño de la muestra y la exclusividad de un solo centro educativo, lo cual afecta la validez externa de los resultados. Asimismo, el enfoque de la investigación mediante un diseño transversal no permite establecer relaciones de causalidad, por lo que para comprobar y complementar los hallazgos aquí presentados resulta necesario realizar investigaciones con un diseño longitudinal y más extensas en cuanto a la muestra.

De esta manera, se evidencia la urgencia de optimizar el liderazgo educativo y la formación profesional continua a niveles que mitiguen el estrés laboral y ayuden a mejorar la calidad del ambiente en el sector educativo en Ecuador, aunque queda la necesidad de realizar nuevas investigaciones para evaluar otros factores psicosociales y organizacionales y determinar las mejoras que se deben implementar.

Conclusión

Este estudio reveló que el liderazgo docente y el desarrollo de habilidades impactan enormemente la prevención y reducción de conflictos laborales y estrés en la Unidad Educativa José María Román en Riobamba, Ecuador. Estas variables fueron los predictores más importantes en el modelo estadístico, lo que resalta la necesidad de mejorar estas áreas dentro de las políticas y prácticas educativas a nivel institucional.

Además, se demostró que, dentro de este contexto específico, la carga de trabajo excesiva combinada con el apoyo familiar no representa factores significativos para la prevención de conflictos, lo que apunta a la posibilidad de que su impacto esté mediado por otros factores organizacionales o personales que no fueron capturados en esta investigación. El otro factor significativo —diagramas que muestran visiones neutrales o desfavorables de los incentivos— sugiere que los sistemas de reconocimiento y recompensa están diseñados de tal manera que no mejoran el bienestar docente, demostrando que estos sistemas requieren revisión.

En lo que respecta a esta investigación, una de estas islas de limitación es el tamaño de la muestra, en este caso, única procedente de una institución educativa, lo que ya afecta la generalización. Igualmente, el diseño transversal no permite ejercer relaciones de causa-efecto robustas entre las variables analizadas. También la información obtenida de los cuestionarios auto aplicados puede estar sujeta a sesgos de respuesta en lo que hay que considerar en los hallazgos.

Para futuros trabajos, es recomendable considerar la investigación incluyendo un mayor número de instituciones educativas, situadas en diferentes contextos geográficos y culturales. Asimismo, se sugieren diseñar longitudinales que podrían captar las variaciones, así como las relaciones en el tiempo. De igual forma, se podría adicionar técnicas cualitativas que exploren en mayor profundidad las vivencias y opiniones sobre la carga laboral y la ayuda por la familia que los docentes brindan.

Finalmente, este estudio ayuda a destacar que el principal enfoque y la construcción como desarrollo debe ser contra el estrés docente que debería mejorar en los psicosociales del trabajo automatizado, aglomeración y ocio que el docente percibe sobre su día a día. Esto augura no sólo la calidad educativa, sino que los docentes como parte del sistema podrán percibir bienestar.

Referencias

- Álvarez-Gayou, J. R. (2017). *Diseño y muestreo en investigaciones sociales y de salud*. Trillas.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2006). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Benítez, M., Martínez, C., & Suárez, L. (2020). Condiciones laborales y estrés en docentes de educación básica en Ecuador. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 52(2), 123-134. <https://doi.org/10.14349/rlp.v52i2.2020>
- Corisapra, J., Sánchez, M., & Gómez, L. (2021). Incentivos y motivación laboral en docentes de educación básica. *Revista de Gestión Educativa*, 15(1), 45-57. <https://doi.org/10.35669/rge.2021.15.1.45>
- Fiszbein, A., Gómez, P., & Pérez, R. (2016). Desarrollo profesional docente y calidad educativa. *Revista Iberoamericana de Educación*, 70(2), 125-142.
- Gil-Monte, P. R. (2019). *Factores psicosociales y salud laboral en educación*. Universidad Autónoma de Madrid.
- Hammer, L. B., Allen, E., & Grigsby, T. D. (2005). Work-family conflict in dual-earner couples: Within-person and crossover effects of work and family. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-270. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(99\)80019-9](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(99)80019-9)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Lozada, M., Morales, J., & Sánchez, D. (2021). Sobrecarga laboral y estrés en docentes de educación primaria. *Revista de Psicología Laboral*, 28(3), 89-102. <https://doi.org/10.18800/psiclaboral.202103.006>
- Moreno-Jiménez, B., & Garrosa, E. (2018). Riesgos psicosociales en el trabajo: Diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(2), 101-109. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a14>
- Otalora, L. (2007). Apoyo familiar y conciliación trabajo-familia: un estudio en docentes. *Revista Colombiana de Psicología*, 16(2), 103-113. <https://doi.org/10.14718/RevColPsico.2007.16.2.07>

- Peiró, J. M., & Tordera, N. (2019). La evolución de la salud laboral: riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo. *Psicothema*, 31(1), 3-10. <https://doi.org/10.7334/psicothema2018.297>
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2017). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53-55. <https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>
- Vu, H., & Tuan, N. (2021). Prevención de conflictos laborales en instituciones educativas. *Revista de Psicología Aplicada*, 39(1), 45-56. <https://doi.org/10.1016/j.psicapp.2021.01.005>
- World Health Organization. (2019). *Informe sobre salud mental y trabajo*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789241516204>

Autores

Sofía Anabel Alulema Domínguez. Médica General graduada en la Universidad Nacional de Chimborazo, actualmente trabajo en un centro médico privado GROUP MEDICS como médico general.

Juan Carlos Garate Aguirre. Docente de la carrera de Ingeniería industrial

Declaración

Conflicto de interés

No tenemos ningún conflicto de interés que declarar.

Financiamiento

Sin ayuda financiera de partes externas a este artículo.

Nota

El artículo es original y no ha sido publicado previamente.