



UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
CARRERA DE PSICOLOGÍA

TEMA:

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN LOS COLABORADORES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de Licenciada en Psicología.

Autor(a)

Lisbeth Alejandra Barrera Cáceres

Tutor(a)

Ps. Ind. José Miguel Acuña Mayorga MSc.

AMBATO– ECUADOR
2025

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

Yo, Lisbeth Alejandra Barrera Cáceres, declaro ser autor del Trabajo de Integración Curricular con el nombre “RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN LOS COLABORADORES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA”, como requisito para optar al grado de Licenciada en Psicología y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los 18 días del mes febrero de 2025, firmo conforme:

Autor: Lisbeth Alejandra Barrera Cáceres

Firma:



Número de Cédula: 0550055792

Dirección: Latacunga, Miraflores Alto y Thomas de Berlanga

Correo Electrónico: lbarrera5@indoamerica.edu.ec

Teléfono: 0958695506

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN LOS COLABORADORES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA” presentado por Lisbeth Alejandra Barrera Cáceres, para optar por el Título Licenciada en Psicología.

CERTIFICO

Que dicho Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte los Lectores que se designe.

Ambato, 18 de febrero de 2025



Ps. Ind. José Miguel Acuña Mayorga, MSc.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente Trabajo de Integración Curricular, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciada en Psicología, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Ambato, 18 de febrero 2025



Lisbeth Alejandra Barrera Cáceres
0550055792

APROBACIÓN DE LECTORES

El Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN LOS COLABORADORES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA, previo a la obtención del Título de Licenciada en Psicología, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del Trabajo de Integración Curricular.

Ambato, 11 de marzo de 2025



Ps. Ind. Luis Fernando Taruchain Pozo Mg.

LECTOR



Ps. Ind. Paul Bladimir Acosta Pérez Mg.

LECTOR

DEDICATORIA

Lisbeth Alejandra Barrera Cáceres

Dedico mi tesis a Dios por ser mi luz y guía en este largo trayecto para mi vida profesional por ser mi fortaleza en todo momento. A la virgen de las mercedes por sus bendiciones de cada día, por hoy permitirme culminar con mis estudios.

A mis padres, a mi madre Lourdes Cáceres por ser mi fortaleza por siempre estar pendiente de mí, a pesar de todo lo que hemos pasado siempre me apoyo en todo, por su esfuerzo para mí para terminar con mis estudios, a mi padre José Barrera por ser mi apoyo en cada momento por no dejarme sola, por ser mi fortaleza gracias a su esfuerzo de cada día para mi familia y para mí, gracias a los dos por ser mi mayor bendición para que el día de hoy termine mi carrera, les agradezco por todo su cariño y amor. A mi hermano mayor Aldair por haberme apoyado y nunca haberme dejado sola, gracias por ser el mejor hermano, aunque no te lo diga la mayoría del tiempo, fuiste la inspiración para terminar mis estudios. A mi cuñada Carolina por siempre apoyarme en todo momento, por ser una buena amiga gracias por nunca dejarme sola. A mi angelito más grande mi sobrina que fue mi inspiración para terminar mis estudios tenía la ilusión de tenerla cuando ya terminé mis estudios, este logro también es para ti, un beso al cielo mi niña.

A mis abuelitos, a mi Mamita Esther por siempre estar pendiente en todo, por sus bendiciones de cada día por ser la mejor abuelita del mundo por acompañarme en este largo camino por su cariño y amor, a mis abuelitos José y Soledad por también estar presentes en todo momento en mi vida universitaria por su cariño hacia a mi gracias por su apoyo.

A mi tía Mayra por ser mi amiga y guía en todo momento por siempre escucharme y apoyarme para lograr mi objetivo por siempre estar para mi gracias por ser la mejor tía.

A mi tío Vicente porque sé que donde él se encuentra también está orgulloso de mi gracias por su cariño. A mi prima Odalis por siempre estar conmigo en todo momento y a toda mi familia muchas gracias por formar parte de este logro.

A mi amigo, compañero y enamorado Rodrigo Pérez Cássola por ser una gran persona, desde el día que lo conocí se volvió muy importante en mi vida, con cada risa o broma sabia como alegrar mis días malos, con sus palabras de aliento y ayuda constante ante cualquier situación me supo comprender y apoyar, gracias por estar conmigo cuando más lo necesito y aún más en este camino, gracias por nunca haberme dejado sola, por su comprensión, amor y respeto para mí y agradezco a su familia por ser tan buenos conmigo y por tenerme ese cariño y aprecio grande.

Y finalmente a mis mascotas por ser mi compañía de desvelos, y para mis mascotas que partieron antes de verme triunfar sansón y paquita.

Gracias a cada uno de ustedes por ser mi fortaleza y mi inspiración, gracias por todo su amor este triunfo también es para ustedes.

AGRADECIMIENTO

Lisbeth Alejandra Barrera Cáceres

Agradezco primero a Dios por ser mi guía en mi camino, con la bendición de cada día, por ser mi fortaleza durante este largo camino por la sabiduría que cada día me brindaba por protegerme cada día en mis viajes para dirigirme hasta la universidad y por regresarme a casa con su bendición gracias, mi Dios por tus bendiciones para poder culminar mi formación académica y profesional. A la prestigiosa Universidad Indoamérica gracias por haberme abierto las puertas para poder estudiar y terminar mi carrera, gracias por brindar un ambiente educativo de excelencia, a mis maestros por brindar sus conocimientos, gracias al personal de la universidad en especial a la secretaria Verito Basurto por también ser un apoyo, aunque le he molestado mucho por preguntar muchas cosas, siempre me recibía con una gran sonrisa. A mi docente tutor Psi. José Acuña. Msc. tutor de mi tesis gracias por ser mi apoyo, por brindarme sus conocimientos y por haber estado en este largo trayecto, por su paciencia, motivación y por ser mi guía en cada clase para el desarrollo de la presente tesis que Dios le bendiga siempre por ser un gran profesional. Al docente Carlitos por su ayuda y guía para la obtención de los resultados de mi presente trabajo. Al señor Rector Flavio Sosa de la Unidad Educativa “Primero de abril” por permitirme trabajar con los docentes de la institución para la presente investigación. A todas las personas que estuvieron presentes en este largo camino muchas gracias.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	I
AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	II
APROBACIÓN DEL TUTOR	III
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	IV
APROBACIÓN DE LECTORES	V
DEDICATORIA	VI
AGRADECIMIENTO	VII
RESUMEN EJECUTIVO.....	XI
ABSTRACT.....	XII
1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO METODOLÓGICO	9
3. RESULTADOS	13
3.1 DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS.....	13
3.2 NIVELES DE LAS DIMENSIONES DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES	15
3.3 NIVELES DE BIENESTAR PSICOLÓGICO	16
3.4 NIVELES DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES SEGÚN EL SEXO	17
3.5 CORRELACIÓN DE VARIABLES	18
4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	19
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	22
6. ANEXOS.....	27

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla No. 1 Datos sociodemográficos	13
Tabla No. 2 Carga y ritmo de trabajo	14
Tabla No. 3 Desarrollo de competencias	14
Tabla No. 4 Liderazgo	14
Tabla No. 5 Margen de acción y control	14
Tabla No. 6 Organización del trabajo	14
Tabla No. 7 Recuperación.....	14
Tabla No. 8 Soporte y apoyo	15
Tabla No. 9 Acoso discriminatorio	15
Tabla No. 10 Acoso laboral	15
Tabla No. 11 Acoso sexual	15
Tabla No. 12 Adicción al trabajo.....	15
Tabla No. 13 Condiciones del Trabajo	15
Tabla No. 14 Doble presencia (laboral – familiar.....	15
Tabla No. 15 Estabilidad laboral y emocional.....	16
Tabla No. 16 Salud auto percibida.....	16
Tabla No. 17 Niveles de Bienestar Psicológico.....	16
Tabla No. 18 Niveles de las dimensiones según el sexo	17
Tabla No. 19 Correlación de las variables (anexos)	18

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico No.1 Niveles de las Dimensiones de los Riesgos Psicosociales.....	16
Gráfico No.2 Niveles de Bienestar Psicológico.....	17
Gráfico No.3 Niveles de las Dimensiones de los Riesgos Psicosociales en el sexo femenino	18
Gráfico No.4 Niveles de las Dimensiones de los Riesgos Psicosociales en el sexo masculino	18

UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
CARRERA DE PSICOLOGÍA

TEMA: RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN LOS COLABORADORES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA

AUTOR(A):

Lisbeth Alejandra Barrera Cáceres

TUTOR (A):

Ps. Ind. José Miguel Acuña Mayorga MSc.

RESUMEN EJECUTIVO

El presente estudio se enmarca en la psicología organizacional y el estudio de los riesgos psicosociales y el bienestar psicológico en los colaboradores de una unidad educativa. Los riesgos psicosociales se refieren a factores laborales que pueden afectar la salud mental de los trabajadores, como el estrés, la sobrecarga laboral y las relaciones interpersonales conflictivas. El bienestar psicológico, en cambio, comprende la satisfacción personal, la estabilidad emocional y el equilibrio en la vida laboral. El estudio tuvo como objetivo general la relación entre estas variables. Se utilizó una metodología cuantitativa, con un diseño no experimental de corte transversal y alcance correlacional y un muestreo por conveniencia. Considerando con una población de 79 docentes de la institución educativa Primero de Abril de la ciudad de Latacunga. Se aplicaron una ficha sociodemográfica, el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo y la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff. Los resultados indicaron que la mayoría de los colaboradores presentan bajos niveles de riesgo psicosocial moderados a altos niveles de bienestar psicológico, aunque un porcentaje significativo reportó dificultades emocionales. Se observó una ligera diferencia por sexo, con mayor impacto en mujeres 75.47% presenta un nivel bajo de riesgos psicosociales, lo que sugiere un buen manejo y adaptación a su entorno laboral. Así mismo se compararon estos hallazgos con estudios previos, destacando la importancia de estrategias institucionales para fortalecer el bienestar laboral, por último, la unidad educativa mantiene condiciones favorables, pero se recomienda seguir promoviendo el bienestar psicológico.

DESCRIPTORES: Calidad de vida laboral, Psicología ocupacional, Salud mental, Seguridad en el trabajo, Trabajo.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

FACULTY OF SOCIAL AND HUMAN SCIENCES

Psychology

AUTHOR: BARRERA CACERES LISBETH ALEJANDRA

TUTOR: MSc. ACUÑA MAYORGA JOSE MIGUEL

ABSTRACT

PSYCHOSOCIAL RISKS AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEING IN THE EMPLOYEES
OF A HIGH SCHOOL

The present study is framed within organizational psychology and the study of psychosocial risks and psychological well-being in the employees of a high school. Psychosocial risks refer to work-related factors that can affect the workers' mental health, such as stress, work overload and conflictive interpersonal relationships. Psychological well-being, on the other hand, includes personal satisfaction, emotional stability and work-life balance. The general objective of the study was the relationship between these variables. A quantitative methodology was used, with a non-experimental design of cross-sectional and correlational scope and convenience sampling method. Considering a population of 79 teachers of the Primero de Abril High school in the city of Latacunga. A sociodemographic form, the Psychosocial Risk Assessment Questionnaire from the Ministry of Labor and Ryff's Psychological Well-Being Scale were applied. The results indicated that most of the employees present low levels of psychosocial risk, moderate to high levels of psychological well-being, although a significant percentage reported emotional difficulties. A slight difference by sex was observed, with a greater impact on women 75.47% who present a low level of psychosocial risks, which suggests good management and adaptation to their work environment. These findings were also compared with previous studies, highlighting the importance of institutional strategies to strengthen work wellbeing. Finally, the high school maintains favorable conditions, but it is recommended to continue promoting psychological wellbeing.

KEYWORDS: mental health, occupational psychology, quality of work life, workplace safety, work.



RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN LOS COLABORADORES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA

*PSYCHOSOCIAL RISKS AND PSYCHOLOGICAL WELL-
BEING IN THE EMPLOYEES OF AN EDUCATIONAL UNIT*

Autor: Lisbeth Alejandra Barrera Cáceres
lbarrera5@indoamerica.edu.ec

Tutor: José Miguel Acuña Mayorga.
joseacuna@uti.edu.ec

Lector: Paul Bladimir Acosta Pérez
paulacosta@uti.edu.ec

Lector: Luis Fernando Taruchain Pozo
fernandotaruchain@uti.edu.ec

Trabajo de Titulación para la
obtención del título de
Licenciado/a en Psicología de
la Universidad Tecnológica
Indoamérica.

Modalidad:
Investigación Cuantitativa.

Ambato, Ecuador.
Febrero de 2025.

RESUMEN

El presente estudio se enmarca en la psicología organizacional y el estudio de los riesgos psicosociales y el bienestar psicológico en los colaboradores de una unidad educativa. Los riesgos psicosociales se refieren a factores laborales que pueden afectar la salud mental de los trabajadores, como el estrés, la sobrecarga laboral y las relaciones interpersonales conflictivas. El bienestar psicológico, en cambio, comprende la satisfacción personal, la estabilidad emocional y el equilibrio en la vida laboral. El estudio tuvo como objetivo general la relación entre estas variables. Se utilizó una metodología cuantitativa, con un diseño no experimental de corte transversal y alcance correlacional y un muestreo por conveniencia. Considerando con una población de 79 docentes de la institución educativa Primero de Abril de la ciudad de Latacunga. Se aplicaron una ficha sociodemográfica, el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo y la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff. Los resultados indicaron que la mayoría de los colaboradores presentan bajos niveles de riesgo psicosocial moderados a altos niveles de bienestar psicológico, aunque un porcentaje significativo reportó

ABSTRACT

The present study is framed within organizational psychology and the study of psychosocial risks and psychological well-being in the collaborators of an educational unit. Psychosocial risks refer to occupational factors that can affect the mental health of workers, such as stress, work overload and conflictive interpersonal relationships. Psychological well-being, on the other hand, includes personal satisfaction, emotional stability and work-life balance. The general objective of the study was the relationship between these variables. A quantitative methodology was used, with a non-experimental design of cross-sectional and correlational scope and convenience sampling. Considering a population of 79 teachers of the educational institution Primero de Abril in the city of Latacunga. A sociodemographic form, the Psychosocial Risk Evaluation Questionnaire of the Ministry of Labor and Ryff's Psychological Well-Being Scale were applied. The results indicated that most of the collaborators present low levels of psychosocial risk, moderate to high levels of psychological well-being, although a significant percentage reported emotional difficulties. A slight difference by sex was observed, with a greater impact on women 75.47% present a low level of psychosocial risks, which suggests a good management and adaptation to their work environment. These

dificultades emocionales. Se observó una ligera diferencia por sexo, con mayor impacto en mujeres 75.47% presenta un nivel bajo de riesgos psicosociales, lo que sugiere un buen manejo y adaptación a su entorno laboral. Así mismo se compararon estos hallazgos con estudios previos, destacando la importancia de estrategias institucionales para fortalecer el bienestar laboral, por último, la unidad educativa mantiene condiciones favorables, pero se recomienda seguir promoviendo el bienestar psicológico.

findings were also compared with previous studies, highlighting the importance of institutional strategies to strengthen work wellbeing. Finally, the educational unit maintains favorable conditions, but it is recommended to continue promoting psychological wellbeing.

Palabras Clave: *Calidad de vida laboral, Psicología ocupacional, Salud mental, Seguridad en el trabajo, Trabajo.*

Keywords: *Quality of work life, Occupational, Mental health, Safety at work, psychology, Work.*

1. INTRODUCCIÓN.

La presente investigación se sustenta en el campo temático de la psicología organizacional, la cual Chiavenato (1999) la define como una forma de vida, un sistema de creencias, expectativas y valores, una forma particular de interacción y relación en una organización particular. La psicología organizacional ha ido ganando fuerza con el paso de los años a medida que los psicólogos se han interesado en desarrollar y potenciar el capital humano de las empresas para permitir el desarrollo organizacional y evaluar las características de los grupos e individuos de los empleados (Avila & Torrejon, 2020). Entre las diversas definiciones se encuentran explicaciones que enfatizan paradigmas cognitivo-conductuales y culturalistas que desarrollan teorías que pueden comprender el comportamiento humano (Zepeda, 2020). Por otro lado, Merma (2020) define la psicología organizacional como un campo de la psicología dedicado al estudio de los fenómenos psicológicos individuales dentro de las organizaciones y los efectos de los procesos organizacionales en las personas.

Tomando en cuenta el tema planteado, es importante mencionar el interés de investigación donde la psicología organizacional se relaciona con riesgos psicosociales y el bienestar psicológico de sus colaboradores, es así que, la psicología organizacional juega un papel fundamental en la comprensión y gestión de los riesgos psicosociales en los entornos laborales es importante estudiar los riesgos como el estrés crónico, la violencia en el lugar de trabajo y la falta de reconocimiento pueden

tener un impacto significativo en la salud psicológica de los empleados. La psicología organizacional se encarga de estudiar y analizar estos factores y desarrollar estrategias para prevenir y reducir sus efectos negativos. Al promover un ambiente de trabajo saludable y positivo, nuestro objetivo es mejorar la satisfacción laboral, reducir el ausentismo y aumentar la productividad. En este sentido, la psicología organizacional se convierte en una herramienta importante para las organizaciones que desean promover el bienestar de los empleados y construir una cultura organizacional más saludable.

A partir de lo anterior y teniendo en cuenta los riesgos psicosociales y el bienestar psicológico, la meta es recordar y comprender las distintas clases de premios y tácticas de motivación que facilitan a los trabajadores la concentración en su labor y compañía (González & Johnson, 2020).

La teoría epistemológica que se relaciona en esta investigación se centra en el humanismo y se basa en la teoría de la pirámide de Maslow en el entorno laboral puede asistir a las compañías en incrementar la felicidad y la productividad de sus trabajadores (Monroy., 2020). Las teorías y perspectivas de Maslow, Herzberg, McGregor, entre otros. Un estudio de las necesidades humanas, la humanidad corporativa, la administración, la supervisión, la responsabilidad y la dedicación (Mahecha, 2020). Es por ello por lo que Abraham Maslow propuso la denominada teoría de la jerarquía de necesidades, basada en la clasificación de la satisfacción de las necesidades se sitúa en un nivel específico,

que se atribuye a cinco niveles de principios de necesidad, que se ordenan en función de su relevancia, las cuales son: Necesidades fisiológicas o básicas, Necesidades de seguridad, Necesidades sociales, Necesidades de estima, Necesidades de autorrealización (Rubiano & Duran, 2020). Una vez que se cubren las necesidades esenciales, los anhelos de cada persona establecen la secuencia de los demás anhelos, las posiciones jerárquicas también pueden variar a lo largo del tiempo.

Es por ello que, con la teoría de Maslow, una persona debe cubrir al menos parcialmente una necesidad de orden más baja antes de enfrentar la siguiente necesidad de orden más alta, esta teoría propone que los individuos están incentivados a adoptar comportamientos que se ven como relevantes para cubrir sus necesidades (Álvarez & Bautista, 2020).

Los riesgos psicosociales han evolucionado significativamente desde la década de 1970, un concepto clave en este campo es el de afrontamiento, que se refiere a la forma en que las personas responden a las demandas laborales que perciben como amenazantes o que exceden sus recursos, y se refiere a un conjunto de estrategias cognitivas y conductuales utilizadas para afrontar la situación, se utiliza a menudo para estudiar las respuestas de los individuos al estrés laboral (Lecca et al., 2020).

De acuerdo con la Agencia Europea de Seguridad y Protección de la Salud durante el periodo 2014-2015. De acuerdo con la campaña de 2016 de Europa "Trabajo saludable: "Afrontemos el estrés", algunas circunstancias de trabajo que pueden

provocar peligros psicosociales incluyen: Carga de trabajo excesiva o presión de tiempo, Demandas contradictorias, Falta de claridad respecto a las funciones del trabajador, Comunicación ineficaz, Mala gestión de los cambios en el seno de la organización, Falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros de trabajo, Desavenencias en las relaciones interpersonales, Acoso, agresión y violencia, Dificultades a la hora de combinar los compromisos laborales y personales (Intriago, 2020).

Según La Organización Mundial de la Salud (OMS) (2020) los riesgos psicosociales son las características de las condiciones laborales que afectan la salud de las personas a través de un mecanismo psicológico y fisiológico llamado estrés. Así mismo Sánchez (2019) por lo tanto, es necesario considerar que los riesgos psicosociales, estados emocionales y comunicación, con enfoque en la salud mental positiva de los docentes.

Los factores psicosociales del lugar de trabajo, como la carga de trabajo, las relaciones interpersonales y las condiciones del entorno laboral, tienen un impacto directo en la salud y el bienestar de los empleados (Madrid & Beltrán, 2020). Estos problemas pueden causar estrés crónico, lo que afecta el desempeño laboral y la calidad de vida, según investigaciones reciente de Costales y Gavilánez (2022) muestran que los docentes de todo el mundo son particularmente vulnerables a este problema, con altas tasas de deserción debido a la insatisfacción laboral y el agotamiento mental. El estrés docente se

relaciona con factores psicosociales según González (2020), la infraestructura, el equipamiento, los espacios físicos y la tecnología tienen un impacto en la salud mental porque estos espacios no están adecuadamente diseñados ni capacitados adecuadamente para su uso por parte de los docentes. Los docentes son la profesión más expuesta a factores de riesgo psicosocial, incluidos factores de riesgo relacionados con la ansiedad social, y estos factores de riesgo influyen en los estados emocionales y la salud, provocando estrés laboral y fatiga (Montero, 2021). A pesar del importante papel de la salud en el desarrollo de la sociedad y la educación de las nuevas generaciones, la relación entre las percepciones de salud y el clima organizacional en el lugar de trabajo no ha sido suficientemente estudiada (Silva et al., 2021).

Los entornos educativos frecuentemente se ven afectados por malas culturas organizacionales, los docentes se ven desafiados por la necesidad de actualizarse constantemente y cumplir con los estándares de calidad impuestos por diversas organizaciones educativas en su trabajo diario tanto dentro como fuera del aula (Sánchez et al., 2022). Según Redondo et al. (2020) demostró que diversos estudios en las últimas décadas sobre factores relacionados con la presión arterial en docentes han demostrado que la profesión docente ha sido identificada como una de las profesiones con mayor probabilidad de experimentar estrés laboral. En particular, señala que: Existen niveles significativos de estrés entre los educadores que recién comienzan sus carreras y, como resultado, la

profesión docente se considera una profesión de alto riesgo para la salud física y mental. Marchesi (2020) expresa la importancia de promover el bienestar emocional de los educadores y presta atención al equilibrio emocional para garantizar el bienestar psicológico.

Además del estrés, esta dificultad puede derivar en sentimientos de frustración e insatisfacción con el trabajo, problemas de comunicación con compañeros, estudiantes y familiares, cansancio, falta de concentración, bajo rendimiento, y puede reflejarse en signos y síntomas como ansiedad y dormir. La evitación del trabajo, bienestar emocional, intención de permanencia, satisfacción laboral, compromiso organizacional, liderazgo, cohesión, comunicación, motivación relacionados con la salud personal: Estrés, agotamiento o agotamiento laboral, despersonalización, frustración, abuso verbal, abuso y humillación, sobrecarga de trabajo, supervisión y control excesivo y trastornos psicósomáticos (Monroy & García, 2022).

Así mismo, un estudio realizado por Berrocal (2023) encontró que el impacto del estrés laboral en el bienestar psicológico de los docentes fue significativamente negativo con una varianza de $\pm 39,9$. Estos resultados indican que el 44,4% de los docentes presentaban altos niveles de estrés laboral y el 79,0% de los participantes presentaban presión arterial baja. La presencia de estrés laboral alto/moderado entre los docentes puede llevar a la experiencia de malestar emocional, lo que se refleja en síntomas como insomnio y fatiga, lo que puede derivar en problemas de salud física y mental

de los docentes que existe la posibilidad de que pueda tener cierto impacto en la salud de las personas, irritabilidad, problemas de concentración, ansiedad, depresión (Alava, 2020).

Así también, los niveles bajos de presión arterial se perciben como una actitud negativa ante la vida y una insatisfacción personal, lo que lleva a pensamientos pesimistas y negativos (Díaz & Carrasco, 2021).

Según Samaniego y Suárez (2021), definen el bienestar psicológico como el sentido de felicidad percibido, lo que implica que, a mayor percepción de felicidad, mayor bienestar psicológico. (Diener & Dienes, 1995) la definición de Bienestar psicológico se puede dividir en tres categorías: El primero corresponde a descripciones de felicidad y se refiere a la evaluación positiva de la vida por parte del sujeto. Estos están relacionados con la satisfacción con la vida. Segundo la agrupación posible corresponde al predominio del afecto positivo sobre el afecto negativo. Y la última categoría es desarrollada por el filósofo griego que consideraba la felicidad como una virtud y el único valor final y autosuficiente.

Por otro lado, referente al bienestar psicológico, arraigado en las unidades educativas, se menciona que ha evolucionado desde una visión inicial centrada en aspectos externos como la apariencia física o el estatus social, hacia una comprensión más compleja que incluye dimensiones subjetivas y psicológicas (Leal et ál., 2021).

Las preguntas fundamentales sobre las

causas de la satisfacción vital han impulsado una extensa investigación en este campo, revelando la influencia de factores internos y externos en la experiencia del bienestar (Martínez, 2020). En las instituciones educativas representa la conciencia que tiene el docente sobre los factores del ambiente laboral, la expresión de su estado emocional y el grado de influencia de diversas variables relacionadas con la organización (Tacca & Huamán, 2022). Pues la docencia es una de las profesiones más exigentes, pero no sólo tienen que lidiar con su trabajo, sino que también tienen que trabajar duro para realizar diversas tareas, no es de extrañar, ya que se dedica más de 8 horas al día (Valverde, 2022). No sólo los asuntos profesionales, sino también los administrativos son una fuente importante de tensión, además, diversos cambios internos provocan insatisfacción y provocan problemas de salud (Pérez & Cantillo, 2022). Esto se debe a que trabajar con varios estudiantes con diferentes motivaciones, intereses y tareas plantea otras cuestiones éticas para quienes quieran asumir la responsabilidad de ser docente (Párraga & Párraga, 2021). Los docentes se enfrentan a cambios dramáticos en el lugar de trabajo, incluidas tecnologías nuevas y más complejas, nuevas formas organizativas en el lugar de trabajo, reestructuraciones organizativas, formas de empleo que implican principalmente trabajo temporal, cambios demográficos y problemas políticos que tienden a enfrentar cambios en la composición de la plantilla y esto crea peligros y riesgos psicosociales (Alvarez C. , 2021). En el desarrollo teórico del bienestar se han establecido dos visiones: la hedónica y la eudaimonia (Velásquez et ál, 2020). La

perspectiva hedónica ve la felicidad en función del placer o disfrute que produce. En cuanto a la perspectiva eudaimonia, se refiere al crecimiento personal en función de las propias capacidades y la realización del propio potencial. Estos dos significados corresponden a los constructos teóricos de bienestar subjetivo y bienestar psicológico (Lazo & Romani, 2020) El bienestar subjetivo se refiere al grado en que una persona siente o cree que su vida va bien donde refleja una evaluación holística de la calidad de vida de un individuo desde una perspectiva única (González, 2021).

En los últimos años, se han desarrollado algunos estudios sobre los riesgos psicosociales y bienestar psicológico de los docentes. Viera (2020) afirmó que bajo este problema los individuos pueden volverse irritables, desconcentrados, cansados e inquietos, lo que puede derivar en un bajo rendimiento y ausentismo laboral. Mientras tanto, la Organización Mundial de la Salud (2020) encontró que entre el 5% y el 10% de los trabajadores de los países padecen de un elevado estrés y afirma que un porcentaje de trabajadores podrían verse afectados.

Por otro lado, México se ubica como el país con mayor tasa de estrés entre su población debido a su trabajo, ubicándose en el puesto 4º por delante de países como China (73%) y Estados Unidos (4º personas) (59%) (Narvaez & Napoles, 2021).

Así mismo, un estudio realizado en Colombia, las instituciones de educación superior crean factores de riesgo psicosocial entre los docentes en el lugar de trabajo debido a las necesidades, cambios

estructurales y estrategias del mercado educativo (Gutiérrez & Therán, 2021). Uno de los hallazgos es que existe un alto riesgo psicosocial cuando los docentes no tienen claros sus roles y los directivos no les dan instrucciones precisas, lo que afecta el desarrollo de otras actividades cotidianas y se dijo que generaría estrés (Noroña & Falcón, 2021).

Por otro lado, en una encuesta realizada en una universidad de la provincia de Chimborazo, Ecuador, el 87% de los docentes encuestados respondieron que el acoso ocurre, un porcentaje muy alto, y los estudiantes sienten los efectos del acoso (Espín & Chisaguano, 2020). Por lo tanto, consideraron importante promover campañas de gestión de riesgos psicosociales, así como campañas de prevención y mitigación entre los docentes, para reducir estos efectos y brindar soluciones (Álzate & Caribello, 2022).

Por otro lado, la salud mental no es sólo la ausencia de enfermedades mentales, sino un estado de ánimo positivo y una actitud constructiva hacia uno mismo (Rangel & Alonso, 2020). Una investigación reciente de Ipsos muestra que la mayoría de las personas en todo el mundo reconocen la importancia de la salud mental y la equiparan con la salud física. Sin embargo, a pesar de esta mayor concienciación, muchas personas creen que el sistema sanitario no proporciona una atención adecuada. Los trastornos mentales representan una carga significativa en todo el mundo; estos trastornos representan el 10% de la carga mundial de enfermedades y están asociados con el 30% de todas las enfermedades no

mortales. Está claro que la salud mental es un factor importante en nuestra salud y bienestar general (Rosich et ál., 2020).

La vida universitaria, con sus diversas exigencias, puede tener un impacto significativo en la salud psicológica de los estudiantes y su capacidad para superar desafíos (Solano, 2020). Este estudio encontró que una alta proporción (66,3%) de estudiantes universitarios ecuatorianos reportaron altos niveles de bienestar psicológico, mientras que una proporción significativa (44,7%) reportó bajos niveles de resiliencia. Esto sugiere que el hecho de que se sienta bien no garantiza que podrá afrontar los desafíos de forma eficaz (Barrantes & Ureña, 2015). Aunque no se encontraron diferencias significativas en el bienestar entre hombres y mujeres, los hombres mostraron niveles significativamente más altos de resiliencia ($p = 0,003$). Además, los resultados mostraron una correlación negativa entre el bienestar psicológico y la resiliencia ($Rho = -0,276$), lo que sugiere que estos dos conceptos no son necesariamente sinónimos (González et ál., 2015).

A su vez, luego de revisar la literatura, se encontró vacíos de conocimiento, entre estos está el vacío de contexto, puesto que, en la ciudad de Latacunga específicamente en la unidad educativa, no se han encontrado estudios previos sobre riesgos psicosociales y bienestar psicológico en colaboradores de una unidad educativa.

De acuerdo con la información revisada, se plantean las siguientes preguntas de interés:

1. *¿Cuál es la relación entre los riesgos psicosociales y el bienestar psicológico que se presenta en los colaboradores de una unidad educativa?*
2. *¿Cuáles son los niveles de las dimensiones de los riesgos psicosociales que presentan los colaboradores de una unidad educativa?*
3. *¿Cuáles son los niveles de bienestar psicológico que presentan los colaboradores de una unidad educativa?*
4. *¿Cuáles son los niveles de las dimensiones de los riesgos psicosociales que predomina en los colaboradores de una unidad educativa según el sexo?*

El objetivo general de la presente investigación consiste en:

Relacionar los riesgos psicosociales y bienestar psicológico en los colaboradores de una unidad educativa.

Por otro lado, los objetivos específicos son:

1. Estimar los niveles de las dimensiones de los riesgos psicosociales que presentan los colaboradores de una unidad educativa
2. Estimar los niveles de bienestar psicológico de los colaboradores de una unidad educativa
3. Estimar los niveles de las dimensiones de los riesgos psicosociales que predomina en los colaboradores de una unidad educativa según el sexo.

2. MARCO METODOLÓGICO.

La presente investigación se posiciona bajo el paradigma positivista según (Cascante, 2003) es un movimiento filosófico que limita el conocimiento válido a aquello que puede verificarse empíricamente. Este paradigma rechaza todo conocimiento que no pueda obtenerse mediante observación directa o experimentos, negando así el valor de la teoría y la filosofía como fuentes de conocimiento científico (Ramos, 2000).

Este paradigma se estructura en tres dimensiones: *onto-epistemológica*, *metodológica* y *ético-político*. La primera dimensión *onto-epistemológica* se refiere al estudio del vínculo entre la realidad (ontología) y el conocimiento sobre esa realidad (epistemología). En otras palabras, explora cómo nuestras concepciones de lo que existe en el mundo influyen y, a su vez, son influenciadas por la forma en que conocemos ese mundo (Arriola, 2016). Para Russel (1884) su relación con el objeto de investigación, considerando tanto las creencias y supuestos previos del investigador y su comunidad científica, como la búsqueda de un conocimiento objetivo y confiable de la realidad. La segunda dimensión *metodológica* sostiene una secuencia estructurada de pasos y componentes interrelacionados, diseñados para guiar la investigación desde su concepción hasta el logro de resultados significativos (Feria & Gómez, 2019) Así mismo Comte (1845) estos elementos incluyen determinar el tipo de estudio, seleccionar herramientas de recolección de datos, aplicar técnicas analíticas y describir el proceso de la encuesta en detalle. Por último, la dimensión *ético-político* hace

mención un pilar fundamental de la práctica profesional, integrando principios éticos y consideraciones políticas en la intervención social, este aspecto refleja el papel del trabajo social en el contexto de la sociedad capitalista, donde la desigualdad y la injusticia social son inherentes (Borgianni et ál., 2003). Para Bautista (2019) se trata de una disciplina de la filosofía y de la filosofía política que se refiere a la conducta humana y su relación con las nociones del bien y el mal, aplicado a las personas que trabajan para los demás.

Esta investigación se basó en una metodología cuantitativa que su objetivo principal es comprender en profundidad determinados fenómenos mediante un análisis cuantitativo riguroso, para ello, se recopilarán y procesarán datos numéricos estadística y matemáticamente para identificar patrones, tendencias y relaciones de causa y efecto (Pérez, 2020). De acuerdo con Hernández y Baptista (2010) sostienen que este método de investigación se caracteriza por su carácter riguroso y secuencial donde se basa en hipótesis precisas probadas mediante la recopilación y análisis de datos cuantitativos, cada etapa del proceso está interconectada y la transición a la siguiente etapa depende de los resultados obtenidos en la etapa anterior este orden lógico asegura la validez y confiabilidad de los resultados. Esta metodología se ha considerado puesto a que necesitamos recopilar datos objetivos y numéricos para medir la frecuencia de un fenómeno y observar condiciones reales.

Se consideró al diseño no experimental de corte transversal, mismo que se caracteriza

por la observación de fenómenos en su entorno natural sin manipulación alguna por parte del investigador donde busca comprender y analizar los acontecimientos tal como ocurren espontáneamente (Galarza, 2021). Por otro lado, para Kerlinger (1979) La investigación no experimental, se caracteriza por un enfoque retrospectivo, en este tipo de investigación, el investigador no puede manipular las variables independientes porque los eventos de interés ocurrieron antes de que comenzara el estudio, por lo tanto, está limitado a la hora de observar y analizar los datos existentes.

Para esta investigación se consideró el alcance correlacional. Según Mejía (2010) se centra en cuantificar la relación entre dos o más variables utilizando técnicas estadísticas, buscando determinar en qué medida estas variables varían juntas sin manipular experimentalmente ninguna de ellas.

Como participantes se ha considerado a los colaboradores de una unidad educativa. Según Baquerizo (2021) el trabajo colaborativo en una unidad educativa promueve la construcción de conocimientos a través de la interacción y el intercambio de ideas. Al combinar diferentes perspectivas y experiencias, los miembros del equipo crean una sinergia que les permite superar los límites de su conocimiento individual. El total de los participantes serán 79 colaboradores de una unidad educativa.

La investigación empleo un muestreo por conveniencia es una técnica de muestreo no probabilístico que se puede utilizar en

investigaciones cuantitativas este tipo de muestreo selecciona participantes que están disponibles y dispuestos a participar en el estudio. (Velasco & Martínez, 2020). así mismo, se utiliza para crear una muestra basada en la facilidad de acceso, la disponibilidad de individuos que probablemente estén presentes en la muestra durante un período de tiempo determinado o cualquier otra especificación real de un artículo en particular (Martinengo & Galiotti, 2020).

Además, se consideraron criterios de inclusión y exclusión para que los participantes sean considerados dentro del presente estudio, como criterios de inclusión se tomaron en cuenta:

- 1) Colaboradores que trabajen directamente en la unidad educativa de estudio
 - 2) Colaboradores que hayan trabajado en la institución por un mínimo de 1 año.
 - 3) Colaboradores que deseen ser parte de la investigación y que hayan firmado el consentimiento informado
 - 4) Colaboradores que trabajen a tiempo completo dentro de la institución de estudio.
- Los criterios de exclusión a considerar son:
- 1) Colaboradores de la unidad educativa que no tengan al menos un año de forma continua dentro de la institución
 - 2) Aquellos colaboradores que se encuentren en licencia médica al momento de la recolección de datos.
 - 3) Aquellos colaboradores que, por cualquier motivo, decidan no participar en el estudio.
 - 4) Colaboradores que hayan cambiado de puesto en los últimos 5 meses.

Como técnica de producción de datos para la presente investigación se ha considerado la utilización de los cuestionarios

sociodemográficos en los cuales se recopiló información básica y valiosa, como la edad, el sexo, el origen étnico y el nivel de instrucción, carga familiar, nivel socioeconómico. Estos datos nos permiten comprender mejor las características de las poblaciones y desarrollar estrategias más efectivas para abordar sus necesidades (Osnaya & Pérez, 2020).

Para los riesgos psicosociales se utilizó el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial de ministerio del trabajo la encuesta se divide en secciones de las cuales abordan carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, y finamente otros puntos importantes, con objetivos específicos en primer lugar, se incluyen instrucciones claras y concisas para garantizar que todos los participantes comprendan cómo completar el formulario correctamente. Luego se le solicitará información general como fecha de finalización, información de la empresa e información personal del participante (siempre se respetará el anonimato y la confidencialidad). Una sección especial está dedicada a recoger observaciones y comentarios de los empleados. Son fundamentales para mejorar los procesos futuros y adaptar las acciones a las necesidades reales de sus empleados. Finalmente, en el último apartado se presentan los resultados obtenidos tanto a nivel general como para cada aspecto evaluado, y se puede identificar el nivel de riesgo psicosocial al que está expuesto el trabajador (bajo, medio o alto) (MINISTERIO DEL TRABAJO, 2018)

El test a aplicar se consideró la escala de bienestar psicológico de RYFF, es un cuestionario que mide el bienestar psicológico a través de seis factores:

- Autoaceptación
- Relaciones positivas con otras personas
- Autonomía
- Dominio del entorno
- Propósito en la vida
- Crecimiento personal

Cada ítem se califica en una escala Likert de 6 puntos, donde 1 significa "totalmente en desacuerdo" y 6 significa "totalmente de acuerdo". La puntuación total se encuentra con una puntuación máxima total de 234 puntos (Sirigatti et ál., 2009).

Para el análisis de los datos se utilizó como herramienta de programación Microsoft Excel y el software Jasp, Según Bricklin (2000) un software de aplicación publicado por la empresa Microsoft, que brinda soporte digital a las labores contables, financieras, organizativas y de programación, mediante hojas de cálculo. Después de la obtención de datos a través de Google Forms se procedió a transferir los datos a una hoja de cálculo de Excel, después se consideró a los datos con la información de la sumatoria a los datos diferentes de las dimensiones que conforman ambos reactivos así también se realizó el filtrado para transformar la información de texto a número. Por otro lado, Jasp es un software gratuito que permite realizar análisis estadísticos, modelado de datos y encontrar patrones, además analizar datos en Recursos Humanos, como describir características

sociodemográficas de los empleados, predecir renunciaciones, o analizar arquetipos de empleados (Korand, 2004). En esta investigación, se recopilaron datos sobre los riesgos psicosociales y el bienestar psicológico de los colaboradores de una unidad educativa. A través de un enfoque estadístico riguroso, se analizaron estos datos utilizando medidas de tendencia central como la media, mediana y moda, así como la desviación estándar para evaluar la dispersión de los datos. Se calcularon frecuencias y porcentajes para caracterizar la muestra y se verificó la normalidad de los datos, lo que permitió garantizar la validez de los análisis posteriores.

Para la estimación de los niveles de ambas variables, los datos fueron categorizados en niveles alto, moderado y bajo. Esta clasificación permitió comprender la distribución del bienestar psicológico y los riesgos psicosociales dentro de la unidad educativa. Posteriormente, se aplicó la correlación de Spearman para determinar la relación entre estas variables. Un coeficiente de correlación positivo y moderado indicó que una reducción en los riesgos psicosociales se asocia con un aumento en el bienestar psicológico de los colaboradores. Para la obtención de los resultados del reactivo se utilizó el procedimiento de la utilización de la tabla de frecuencia lo cual arrojó las estrategias de afrontamiento más predominantes y por último obtener el nivel de bienestar psicológico en función a la carrera, se usaron las mismas opciones de análisis descriptivo pero utilizando una variable de puntaje directo en la opción de dividir, escoger el género del cuestionario sociodemográfico, para finalmente obtener la tabla de frecuencias como resultado del

nivel de bienestar psicológico que tienen los docentes y administrativos de la unidad educativa en estudio.

Es importante señalar que la técnica de datos de rho spearman es una medida no paramétrica de correlación de rangos (dependencia estadística de los rangos entre dos variables). Se utiliza principalmente para el análisis de datos. Mide la fuerza y dirección de la asociación entre dos variables de rango. Sin embargo, antes de analizar la correlación de Spearman, es importante comprender la correlación de Pearson, que es una medida estadística de la fuerza de una relación lineal entre datos pareados (Flores et ál., 2021). Rho de Spearman, también conocido como coeficiente de correlación de Spearman o correlación de rango de Spearman, es una medida estadística de la fuerza y dirección de la relación entre dos variables. Se utiliza para medir la asociación entre variables aleatorias continuas y discretas. Representado por la letra griega rho (ρ) o rs. Calculado ordenando los datos y reemplazándolos con sus respectivos pedidos. Esta es una prueba no paramétrica, por lo que no se hacen suposiciones sobre la distribución de los datos. Se utiliza cuando una o ambas variables cuantitativas no cumplen con el supuesto de normalidad o son variables ordinales. El valor del coeficiente de correlación (rs) varía entre +1 y -1. Los valores cercanos a 0 indican una relación débil entre las dos variables. El símbolo + indica una relación directa y el símbolo - indica una relación inversa (Martínez Ortega, Martínez, Pérez, & Cánovas, 2009).

Para lograr con la obtención de la

correlación de la dimensión de las dos variables la indagación dentro del programa estadístico se continuo con el primer punto al seleccionar la opción de regresión, luego, correlación, consecutivamente, se trasladó las dimensiones de los dos reactivos, después se añadió la técnica de Rho sperman en la sección de coeficiente de correlación muestral.

Además, como consideraciones éticas se consideró al consentimiento informado es un proceso y un documento legal que garantiza que los participantes en una investigación entiendan y acepten voluntariamente los riesgos y beneficios de su participación:

- Es un requisito ético y legal fundamental para la protección de los participantes
- Respetar la autonomía de los participantes y proteger su bienestar
- Fomenta la transparencia y la confianza
- Mejora la validez y la integridad de la investigación (RIÑÓN, 2000)

La confidencialidad es la cualidad de la información que garantiza que solo las personas autorizadas puedan acceder a ella. También se refiere al conjunto de acciones que aseguran la seguridad en el manejo de la información (Ávila, 2013). Art. 179. - Revelación de secreto. - La persona que, teniendo conocimiento por razón de su estado u oficio, empleo, profesión o arte, de un secreto cuya divulgación pueda causar daño a otra persona y lo revele, será sancionada con pena privativa de libertad de seis meses a un año” (Ortiz, 2022). El objetivo de esta ley es garantizar el derecho que tienen todos los

ciudadanos ecuatorianos a que se resguarden sus datos personales, a poder acceder libremente a dicha información y a decidir sobre ella. Para esto, la Ley “regula, prevé y desarrolla principios, derechos, obligaciones y mecanismos de tutela”. se aprobó en mayo 2021 y las medidas correctivas y régimen sancionatorio entrarán en vigor a partir de mayo del 2023 (Álvarez L., 2021)

3. RESULTADOS.

3.1 DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Tabla 1

Datos sociodemográficos

Características		F	%
Género	Femenino	53	66.3
	Masculino	26	32.5
Área de trabajo	Docente	64	80
	Administrativo	15	18.8
Edad del trabajador o servidor	16-24	6	7.5
	25-34	21	26.3
	35-43	19	23.3
	44-52	17	21.3
	Igual o superior a 53	16	20.0
Tipo de contrato con la institución	Parcial	14	17.5
	Tiempo completo	65	81.3
Autoidentificación étnica	Mestizo	74	92.5
	Indígena	4	5.0
	Montubio/a	1	1.3
Nivel de instrucción	Educación básica	1	1.3
	Educación media	1	1.3
	Bachillerato	11	13.8
	Tercer nivel	32	40.0
	Cuarto nivel	28	35.0
	Técnico/tecnológico	6	7.5

Nota: F= frecuencia; %= porcentaje

En la presente investigación se utilizó una muestra de 79 personas entre 18 a 52 años, correspondiendo su grado de instrucción de educación básica, media, bachillerato, técnico/ tecnólogo, tercer nivel y cuarto nivel, de los cuales ($n=53$) pertenecen al sexo femenino, que da como porcentaje el 67% de la muestra y ($n=26$) del sexo masculino con un porcentaje de 33% del total de participantes.

A continuación, se describen los resultados de la presente investigación comenzando por los objetivos específicos para culminar con el objetivo general.

3.2 NIVELES DE LAS DIMENSIONES DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES QUE PRESENTAN LOS COLABORADORES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA

A continuación, en las tablas, se exhiben los resultados de los niveles de las dimensiones de los riesgos psicosociales.

Tabla 2

Nivel de la dimensión de Carga y Ritmo de trabajo

RP_ORDINAL	F	%
Alto	2	2.53%
Moderado	22	27.84%
Bajo	55	69.62%
Ausente	0	0.000

Nota: F= frecuencia; %= porcentaje

Tabla 3

Nivel de la dimensión de Desarrollo de

Competencias

RP_ORDINAL	F	%
Alto	0	0.000
Moderado	20	25.31%
Bajo	59	74.68%
Ausente	0	0.000

Nota: F= frecuencia; %= porcentaje

Tabla 4

Nivel de la dimensión Liderazgo

RP_ORDINAL	F	%
Alto	3	3.79%
Moderado	19	24%
Bajo	57	72.15%
Ausente	0	0.000

Nota: F= frecuencia; %= porcentaje

Tabla 5

Nivel de la dimensión Margen de Acción y Control

RP_ORDINAL	F	%
Alto	2	2.53%
Moderado	31	39.24%
Bajo	46	58.22%
Ausente	0	0.000

Nota: F= frecuencia; %= porcentaje

Tabla 6

Nivel de la dimensión de Organización del Trabajo

RP_ORDINAL	F	%
Alto	1	1.26%
Moderado	11	13.92%
Bajo	67	84.81%
Ausente	0	0.000

Nota: F= frecuencia; %= porcentaje

Tabla 7

Nivel de la dimensión Recuperación

RP_ORDINAL	F	%
------------	---	---

Alto	2	2.53%
Moderado	30	37.97%
Bajo	47	59.49%
Ausente	0	0.000

Nota: F= frecuencia; %= porcentaje

Tabla 8

Nivel de la dimensión Soporte y Apoyo

RP_ORDINAL	F	%
Alto	2	2.53%
Moderado	37	46.83%
Bajo	40	50.63%
Ausente	0	0.000

Nota: F= frecuencia; %= porcentaje

Tabla 9

Nivel de la dimensión O.P.I

RP_ORDINAL	F	%
Alto	0	0.000
Moderado	21	26.58%
Bajo	58	73.41%
Ausente	0	0.000

Nota: F= frecuencia; %= porcentaje

Tabla 10

Nivel O.P.I Acoso Discriminatorio

RP_ORDINAL	F	%
Alto	0	0.000
Moderado	26	32.91%
Bajo	53	67%
Ausente	0	0.000

Nota: F= frecuencia; %= porcentaje

Tabla 11

Nivel O.P.I Acoso Laboral

RP_ORDINAL	F	%
Alto	8	10.12%
Moderado	32	40.50%
Bajo	39	49.36%

Ausente	0	0.000
---------	---	-------

Nota: F= frecuencia; %= porcentaje

Tabla 12

Nivel O.P.I Acoso Sexual

RP_ORDINAL	F	%
Alto	3	3.79%
Moderado	19	24%
Bajo	57	72.15%
Ausente	0	0.000

Nota: F= frecuencia; %= porcentaje

Tabla 13

Nivel O.P.I Adicción al Trabajo

RP_ORDINAL	F	%
Alto	0	0.000
Moderado	23	29.11%
Bajo	56	70.88%
Ausente	0	0.000

Nota: F= frecuencia; %= porcentaje

Tabla 14

Nivel O.P.I Condiciones del Trabajo

RP_ORDINAL	F	%
Alto	4	5%
Moderado	39	49.36%
Bajo	36	45.57%
Ausente	0	0.000

Nota: F= frecuencia; %= porcentaje

Tabla 15

Nivel O.P.I Doble Presencia (laboral – familiar)

RP_ORDINAL	F	%
Alto	5	6.32%
Moderado	31	39.24%
Bajo	43	54.43%
Ausente	0	0.000

Nota: F= frecuencia; %= porcentaje

Tabla 16

Nivel O.P.I Estabilidad Laboral y Emocional

RP_ORDINAL	F	%
Alto	0	0.000
Moderado	23	29.11%
Bajo	56	70.88%
Ausente	0	0.000

Nota: F= frecuencia; %= porcentaje

Tabla 17

Nivel O.P.I Salud Auto percibida

RP_ORDINAL	F	%
Alto	2	2.53%
Moderado	29	36.70%
Bajo	48	60.75%
Ausente	0	0.000

Nota: F= frecuencia; %= porcentaje

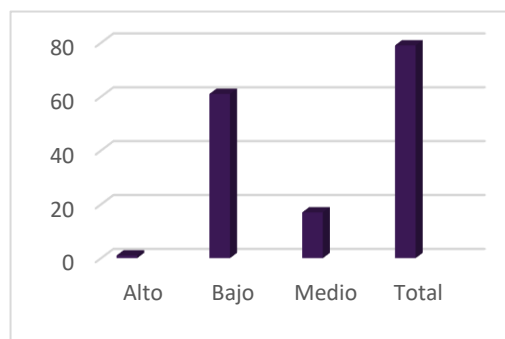
En los niveles de riesgos psicosociales obtenidos en los participantes, muestran que el 77.21% ($n=61$) obtuvo un nivel bajo en las dimensiones de riesgos psicosociales este resultado sugiere que la mayoría de los encuestados perciben un ambiente psicosocial favorable y cuentan con recursos para afrontar las demandas de su entorno, por otro lado 21.59% ($n=17$) obtuvo un nivel medio en las dimensiones de riesgos psicosociales, lo que indica que, si bien cuentan con recursos psicológicos importantes, experimentan fluctuaciones y desafíos en algunas áreas específicas, como las relaciones interpersonales o el manejo del estrés por último, un reducido 1.26% ($n=1$) obtuvo un nivel alto en las dimensiones de riesgos psicosociales, lo que indica la presencia de características

negativas en la mayoría de las áreas evaluadas es decir que un pequeño grupo experimenta un alto nivel de estrés y dificultades en su entorno psicosocial.

El alfa de Cronbach obtenido a nivel general es de 0.89 demostrando que tiene una buena consistencia y fiabilidad.

Figura 1.

Niveles de las dimensiones de los riesgos psicosociales.



Nota: Niveles de las dimensiones de los riesgos psicosociales en personas de sexo femenino y masculino de una institución.

3.3 NIVELES DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE LOS COLABORADORES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA

Tabla 18

Niveles de Bienestar Psicológico.

RP_ORDINAL	F	%
BP Alto	32	40.56
BP Bajo	16	20.25
BP Moderado	24	30.38
BP Elevado	7	8.86

Nota: F= frecuencia; %=porcentaje

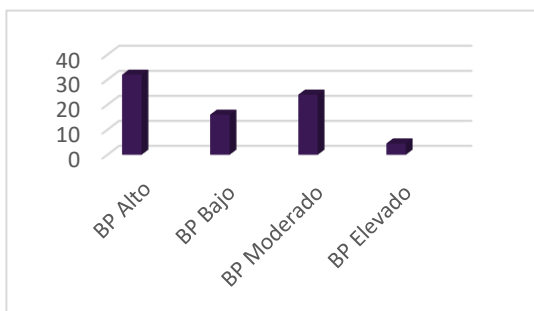
En los niveles de bienestar psicológico obtenidos en los participantes, muestran que el 40.50% ($n=32$) representa un nivel alto de

BP, un porcentaje considerable de la muestra experimenta emociones positivas, satisfacción con la vida, relaciones interpersonales saludables y un sentido de propósito, Un 20.25% ($n=16$) muestra un nivel bajo de BP, esto indica que un quinto de la muestra podría estar experimentando dificultades emocionales, estrés, falta de motivación y/o problemas en sus relaciones interpersonales. Un 30.38% ($n=24$) presenta un nivel moderado de BP, este resultado sugiere que, si bien estas personas pueden experimentar bienestar en algunas áreas de su vida, también podrían enfrentar desafíos y fluctuaciones en otras, lo que afecta su bienestar general. Por último, un 8.86% ($n=7$) muestra un nivel de BP elevado, representa el porcentaje más pequeño de la muestra y sugiere que estas personas experimentan un alto nivel de satisfacción y plenitud en sus vidas.

El alfa de Cronbach obtenido a nivel general es de 0.96 demostrando que tiene una buena consistencia y fiabilidad.

Figura 2

Niveles de Bienestar Psicológico



Nota: Frecuencia de los Niveles de Bienestar Psicológico

3.4 NIVELES DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES QUE PREDOMINAN EN LOS

COLABORADORES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA SEGÚN EL SEXO.

Tabla 19

Nivel de la dimensión Desarrollo de competencias

SEXO	NIVEL R. P	F	%
Femenino	Moderado	15	28.30%
	Bajo	38	71.69%
Masculino	Moderado	5	19.23%
	Bajo	21	80.76%

Nota: F= frecuencia; %= porcentaje

Tabla 20

Nivel de la dimensión Liderazgo

SEXO	NIVEL R. P	F	%
Femenino	Alto	2	3.77%
	Moderado	13	24.52%
	Bajo	38	71.69%
Masculino	Alto	1	3.84%
	Moderado	6	23.07%
	Bajo	19	73.07%

Nota: F= frecuencia; %= porcentaje

Tabla 21

Nivel de la dimensión Organización del trabajo

SEXO	NIVEL R. P	F	%
Femenino	Alto	1	1.88%
	Moderado	9	16.98%
	Bajo	43	81.12%
Masculino	Alto	0	0.00%
	Moderado	2	7.69%
	Bajo	24	92.30%

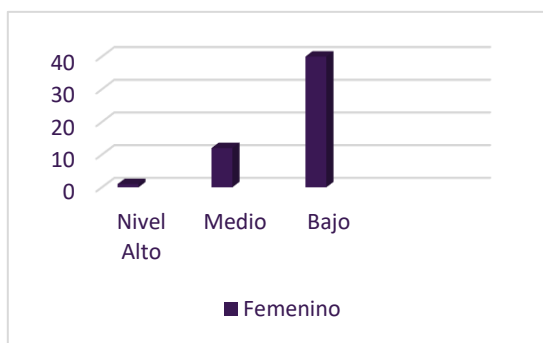
Nota: F= frecuencia; %= porcentaje

Se presenta la muestra de la distribución de los niveles de las dimensiones de riesgos psicosociales en colaboradores de una unidad educativa, diferenciando por sexo. En el sexo femenino, la mayoría de las mujeres un 71.69% presenta un nivel bajo de

riesgos psicosociales en la dimensión desarrollo de competencias, en cuanto a los hombres con un 80.76% presentan un nivel bajo de riesgos psicosociales en la misma dimensión. Un 71.69% de las mujeres muestra un nivel bajo de riesgos psicosociales en la dimensión de liderazgo, en cuanto a los hombres en la misma dimensión presentan un 73.07% presenta un nivel bajo de riesgos psicosociales. Por otro lado, con un 92.30% de hombres muestra niveles bajos de riesgos psicosociales en la dimensión de organización del trabajo, superando ligeramente el porcentaje de mujeres en este nivel, un 81.12% de las mujeres muestra un nivel bajo de riesgos psicosociales, en la misma dimensión. La comparación por sexo se muestra, que los hombres muestran una ligera tendencia a presentar niveles bajos de riesgos psicosociales en mayor proporción que las mujeres.

Figura 3

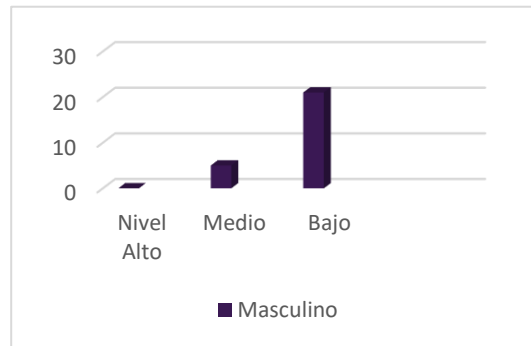
Niveles de las dimensiones de los riesgos psicosociales en el sexo femenino



Nota: Frecuencia de los niveles de los riesgos psicosociales del sexo femenino

Figura 4

Niveles de las dimensiones de los riesgos psicosociales en el sexo masculino



Nota: Frecuencia de los niveles de los riesgos psicosociales del sexo masculino.

3.5 CORRELACIÓN DE VARIABLES.

Se analizó la relación entre diversas variables y las dimensiones de Relaciones, Dominio del Entorno y Autoaceptación, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman y el valor p para determinar la significancia estadística. Se encontró una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa entre la dimensión de Relaciones y la variable de Soporte y apoyo ($Rho = 0.118$, $p = 0.298$). Esto sugiere que, a mayor soporte y apoyo percibido, mayor tendencia a establecer relaciones positivas. Por otro lado, se observó una correlación negativa débil y no significativa con la variable de Acoso laboral ($Rho = -0.129$, $p = 0.256$). Esto indicaría que, a mayor acoso laboral percibido, menor tendencia a desarrollar relaciones positivas, aunque esta relación no es estadísticamente significativa. Se identificó una correlación positiva débil y no significativa entre la dimensión de Dominio del Entorno y la variable de

Recuperación ($Rho = 0.139$, $p = 0.221$). Esto sugiere que la capacidad de recuperación podría estar relacionada con la percepción de control sobre el entorno, aunque la relación no es estadísticamente significativa. Se observó una correlación positiva débil y no significativa entre la dimensión de Autoaceptación y la variable de Desarrollo de competencias ($Rho = 0.187$, $p = 0.098$). Esto sugiere que el desarrollo de competencias podría estar relacionado con la autoaceptación, aunque la relación no es estadísticamente significativa. De igual manera, se encontró una correlación negativa débil y no significativa con la variable de salud auto percibida ($Rho = -0.038$, $p = 0.704$). Esto indicaría que la salud auto percibida podría estar relacionada con la autoaceptación, aunque esta relación no es estadísticamente significativa. Estos datos se presentan en la siguiente tabla (Ver anexos)

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.

La presente investigación tuvo como objetivo principal analizar la relación entre los riesgos psicosociales y el bienestar psicológico en los colaboradores de una unidad educativa. Los hallazgos obtenidos reflejan tendencias interesantes que pueden correlacionarse con estudios previos en el ámbito de la psicología organizacional y el bienestar laboral.

En primer lugar, los resultados de esta investigación muestran que la mayoría de los colaboradores presentan un nivel bajo de riesgos psicosociales (77.21%). Este hallazgo converge con el estudio de Madrid & Beltrán (2020), quienes señalan que los factores psicosociales del entorno laboral, como el apoyo organizacional y las

relaciones interpersonales, pueden reducir el impacto del estrés laboral. Así, la baja incidencia de riesgos psicosociales en los participantes sugiere que la organización en estudio podría estar promoviendo un ambiente laboral saludable. En la misma línea, el estudio de Montero (2021) señala que los docentes están expuestos a riesgos psicosociales que afectan su bienestar. Sin embargo, los datos obtenidos en esta investigación muestran que solo un 1.26% de los colaboradores reportaron niveles altos de riesgo psicosocial. Este resultado indica una situación favorable en comparación con el estudio de Montero, lo que podría estar relacionado con estrategias institucionales efectivas para mitigar estos riesgos.

Por otro lado, el bienestar psicológico en los participantes refleja una distribución equilibrada, con un 40.2% reportando niveles altos y un 30% niveles moderados. Este resultado es convergente con el estudio de Samaniego & Suárez (2021), quienes definen el bienestar psicológico como una percepción de felicidad y satisfacción con la vida, estrechamente relacionada con la reducción de riesgos psicosociales en el trabajo. A pesar de la tendencia general favorable en los niveles de bienestar psicológico, un 20.25% de los colaboradores reportaron un nivel bajo de bienestar. Este hallazgo contrasta con los resultados de Costales & Gavilánez (2022), quienes encontraron que los docentes experimentan altos niveles de agotamiento e insatisfacción laboral, lo que los lleva a una mayor intención de abandono de la profesión. La divergencia podría explicarse por diferencias en los contextos educativos o en las políticas de gestión del bienestar en cada institución.

A pesar de la tendencia general favorable en los niveles de bienestar psicológico, un 20.25% de los colaboradores reportaron un nivel bajo de bienestar. Este hallazgo contrasta con los resultados de Costales & Gavilánez (2022), quienes encontraron que los docentes experimentan altos niveles de agotamiento e insatisfacción laboral, lo que los lleva a una mayor intención de abandono de la profesión. La divergencia podría explicarse por diferencias en los contextos educativos o en las políticas de gestión del bienestar en cada institución.

Además, el estudio de Berrocal (2023) reportó que un 44.4% de docentes experimentaban altos niveles de estrés laboral y que el 79% presentaba presión arterial baja, indicadores de un alto impacto negativo en el bienestar psicológico. En contraste, en la presente investigación, solo un pequeño porcentaje de participantes reportaron niveles bajos de bienestar psicológico, sugiriendo que las condiciones laborales en la unidad educativa estudiada podrían ser más favorables que las reportadas en el estudio de Berrocal. Finalmente, en relación con el impacto del sexo en los riesgos psicosociales, los resultados obtenidos muestran que las mujeres presentan una ligera tendencia a reportar niveles medios de riesgo psicosocial en comparación con los hombres. Este hallazgo converge con el estudio de Espín & Chisaguano (2020), quienes encontraron que las mujeres en el sector educativo reportaban niveles significativamente más altos de acoso laboral y presión psicológica. La discrepancia podría deberse a diferencias en la cultura organizacional o en los mecanismos de apoyo implementados en cada institución.

Esta investigación explora la relación entre los riesgos psicosociales y el bienestar psicológico en los colaboradores de una unidad educativa, evidenciando un ambiente laboral mayormente favorable. Los hallazgos muestran que la mayoría de los colaboradores experimentan bajos niveles de riesgo psicosocial y niveles moderados a altos de bienestar psicológico, lo que sugiere la presencia de estrategias institucionales eficaces para mitigar los efectos negativos del entorno laboral. Sin embargo, se identificó una minoría con niveles bajos de bienestar psicológico, resaltando la necesidad de intervenciones dirigidas a fortalecer la salud mental de los colaboradores que desempeñan sus funciones en el contexto educativo. Las investigaciones previas revisadas confirman la influencia del clima organizacional, el apoyo social y las condiciones laborales en la percepción de bienestar psicológico. Aunque en general los resultados se alinean con estudios previos, se identifican divergencias en cuanto a la prevalencia del estrés y el agotamiento en docentes, sugiriendo diferencias contextuales en la gestión del bienestar laboral. Se recomienda que futuras investigaciones amplíen el espectro de análisis considerando otras instituciones educativas y variaciones en las condiciones laborales, además de explorar estrategias específicas para mejorar el bienestar psicológico de los docentes.

En la presente investigación, los resultados muestran que la mayoría de los colaboradores presentan un nivel bajo de riesgos psicosociales (77.21%) lo que indica que la unidad educativa en estudio podría

tener estrategias efectivas para mitigar estos problemas. El bienestar psicológico no solo depende de la ausencia de riesgos psicosociales, sino también de la presencia de factores protectores en el entorno laboral. En este caso, el estudio encontró que el 40.50% de los colaboradores tienen un nivel alto de bienestar psicológico, 30.38% tienen un nivel moderado, 20.25% presentan un nivel bajo de bienestar. Estos datos indican que, si bien la mayoría de los colaboradores experimentan un bienestar adecuado, aún hay un porcentaje significativo que enfrenta dificultades emocionales y estrés laboral. Un hallazgo interesante del estudio es que las mujeres presentan una tendencia ligeramente mayor a niveles medios de riesgo psicosocial en comparación con los hombres. En el grupo femenino, un 75.47% reportó bajos niveles de riesgo psicosocial, mientras que un 22.64% presentó niveles medios. En el grupo masculino, el 80.76% presentó bajos niveles de riesgo psicosocial y solo el 19.23% mostró niveles medios. Este hallazgo concuerda con estudios previos que sugieren que las mujeres tienden a experimentar mayores niveles de estrés en el ámbito laboral debido a la carga de responsabilidades adicionales, tanto dentro como fuera del trabajo. Si bien los resultados muestran que esta unidad educativa mantiene un ambiente de trabajo relativamente positivo, aún existen desafíos que deben abordarse para garantizar el bienestar total de los colaboradores. La gestión de riesgos psicosociales debe ser una prioridad en las instituciones educativas, ya que el bienestar de los docentes y administrativos influye directamente en la calidad de la educación.

Durante la elaboración de esta investigación se presentaron diferentes limitaciones tales como la poca colaboración del personal docente, de igual forma el poco personal administrativo dentro de la institución.

En conclusión, se evidenció la relación entre los riesgos psicosociales y el bienestar psicológico en los colaboradores de una unidad educativa, encontrando que la mayoría de los participantes presentan bajos niveles de riesgo psicosocial y niveles moderados a altos de bienestar psicológico. Estos hallazgos sugieren que la institución ha implementado estrategias efectivas para mitigar los efectos negativos del entorno laboral, aunque aún persiste un porcentaje de colaboradores con niveles bajos de bienestar, lo que resalta la necesidad de intervenciones adicionales. Se observó una leve diferencia por sexo, con una mayor tendencia de las mujeres a reportar niveles medios de riesgo psicosocial. Comparando con estudios previos, se identificaron similitudes en cuanto a la influencia del estrés laboral en el bienestar, aunque en este caso los niveles de afectación, destacando la importancia de estrategias institucionales para fortalecer el bienestar laboral de la unidad educativa mantiene condiciones favorables, pero se recomienda seguir promoviendo el bienestar psicológico. En general, se concluye que las condiciones laborales en la unidad educativa estudiada son favorables, pero se recomienda continuar con estrategias de promoción de la salud mental y realizar estudios adicionales en otros contextos educativos para ampliar la comprensión de esta problemática.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Alvarez, C. (2021). Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunas países latinoamericanos.), . *cuadernos de administración*, 28(48), 118-133.
- Álvarez, J., & Bautista, M. (2020).). Bienestar laboral en docentes de una institución pública. Vinculatégica EFAN, 7(2), . 964-980.
- Álvarez, L. (2021). Paradigmas de la protección de datos personales en Ecuador. Análisis del proyecto de Ley Orgánica de Protección a los Derechos a la Intimidad y Privacidad sobre los Datos Personales. Foro: . *revista de derecho*, (27), , 43-61.
- Álzate, C., & Caribello, A. (2022). Riesgos psicosociales y el estrés laboral en docentes a causa de la pandemia.
- Arriola, J. (2016). La revolución onto-epistemológica del constructivismo en las relaciones internacionales. , . *Daimon Revista Internacional de Filosofía*, (67), 163-176.
- Ávila, J. (2013). . Confidencialidad.
- Avila, R., & Torrejon, E. (2020). Motivación laboral y bienestar psicológico en colaboradores de instituciones públicas de salud durante la COVID-19,.
- Baquerizo, M. (2021). Cultura organizacional y gestión de la calidad del servicio en la Unidad Educativa “Ati II Pillahuaso” Guayaquil, Ecuador, 2020.
- Barrantes, K., & Ureña, P. (2015). Bienestar psicológico y bienestar subjetivo en estudiantes universitarios costarricenses. *Revista intercontinental de psicología y educación*, 17(1),, 101-123.
- Bautista, D. (2019). Etico Político.
- Berger, V., & Zhou, Y. (2014). . Kolmogorov–smirnov test: Overview. Wiley statsref: Statistics reference online.
- Borgianni, E., Guerra, Y., & Montaña, C. (2003). Servicio Social Crítico: hacia la construcción del nuevo proyecto ético-político profesional (pp. 153-169). . *Brasil: Cortez*.
- Briclin, M. (2000). Excel .
- Cascante, L. (2003). . El paradigma positivista y la concepción dialéctica del conocimiento. Mathematics, *Education and Internet Journal*, 4(2).
- Ceballos, V., Valenzuela, S., & Sanhueza, A. (2012). . Análisis crítico del paradigma positivista y su influencia en el desarrollo de la enfermería. *Index de Enfermería*, 21(4), 224-228.
- Chiavenato. (1999). La Cultura Organizacional .

- Comte, A. (1845). Metodología .
- Cornejo, S. (2020). Riesgos psicosociales en maestros .
- Costales, L., & Gavilanez, M. (2022). Riesgos Psicosociales en Docentes .
- Diener, L., & Dienes, M. (1995). Bienestar Psicologico .
- Durango, B. (2020). Bienestar psicológico como elemento principal para el engagement. *Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, , 131-142.
- Espín, J., & Chisaguano, L. C. (2020). Factores de riesgo psicosocial en educación superior tecnológica, . *Universidad Ciencia y Tecnología*, 1(1), 107-115.
- Feria, H., & Gómez, M. (2019). La dimensión metodológica del diseño de la investigación científica.
- Flores, M., Lavín, L., & Castillo, L. (2021). . El capital estructural y relacional en el desempeño organizacional del sector público en el estado de Tamaulipas (México): Un análisis factorial exploratorio y correlacional usan.
- Galarza, C. (2021). Diseños de investigación experimental. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 10(1), . 1-7.
- Gómez, A., & Alvarez, F. (2020). *Bienestar psicologico en los empleados* .
- González, A. (2020). Factores psicosociale de los maestros .
- González, A. (2021). Bienestar psicológico, resiliencia y ansiedad en estudiantes universitarios. *Revista Guatemalteca de Educación Superior*, 4(1), ., 43-58.
- González, A., García, C., & Ruiz, A. (2015). Consideraciones acerca del bienestar psicológico. . *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 17(3), ., 1108-1140.
- González, M., & Johnson, G. (2020). Inserción laboral para mejorar el bienestar social del colectivo de personas con discapacidad física: Caso provincia del Guayas. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación cient.*
- Gutiérrez, M., & Therán, K. (2021). Factores de riesgo psicosocial intralaborales y su relación con dolor músculo esquelético en docentes universitarios., . *Universidad y Salud*, 23(3), 329-336.
- Hernandez, F., & Baptista, M. (2010). Metodología Cuantitativa .
- Intriago, F. (2020). Los riesgos psicosociales en el Derecho del Trabajo:¿ Una figura aplicable en el Derecho ecuatoriano?. *USFQ Law review*, 5(1), , 100-117.
- Kerlinger, F. (1979). Metodo no experimental .

- Korand, L. (2004). Jasp .
- Lazo, R., & Romani, F. (2020). Estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de una universidad pública de Lima en tiempos del COVID 19-2022.
- Leal, S., Ramírez, J., & Valdivia, Y. (2021). Bienestar psicológico y prácticas docentes con efectos motivacionales orientadas al aprendizaje. . *Universitas psychologica*, 13(3), ., 1037-1046.
- Lecca, E., Guevara, L., & Boza, O. (2020). Riesgos psicosociales. *Industrial Data*, . 70-79.
- Madrid, S., & Beltrán, C. (2020). Riesgos psicosociales en docentes universitarios. *Recimundo*, 4(1 (Esp)), ., 316-331.
- Mahecha, L. (2020). Investigación de psicología, bienestar y calidad de vida laboral.
- Manzano, R., & García, A. (2016). Sobre los criterios de inclusión y exclusión. Más allá de la publicación. . *Revista chilena de pediatría*, 87(6), , 511-512.
- Mardones, L. (1991). Postura-Empirico-analitica.
- Martinengo, L., & Galiotti, H. (2020). . Aplicación de técnicas de muestreo probabilístico para estimar la calidad del mosto de uvas tintas. *Revista de la Facultad de Ciencias Agrarias. Universidad Nacional de Cuyo*, 49(1), . 119-126.
- Martínez Ortega, R. M., Martínez, M., Pérez, L., & Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2), 0-0.
- Martínez, L., & Hernández, M. (20223). Uso y abuso de los criterios de inclusión y exclusión en el proyecto de investigación. *MediSur*, 21(5), . 1144-1146.
- Martínez, S. (2020). Bienestar psicológico y laboral en los docentes: un estudio empírico correlacional. *Arandu Utic*, 2(1), . *Arandu Utic*, 2(1), ., 123-148.
- Mejía, F. (2010). que es correlacional .
- Merma, A. (2020). Psicología organizacional.
- MINISTERIO DEL TRABAJO. (2018). DIRECCIÓN DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO.
- Monroy, A., & García, A. (2022). Factores de riesgo psicosocial laboral en académicos de instituciones de educación superior en Latinoamérica: ., *Una revisión sistemática. Propósitos y representaciones*, 7(3), 248-260.
- Monroy, D. (2020). Bienestar laboral, su influencia en el empleado y lo que representa en las

organizaciones.

- Montero, P. (2021). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29, ., 237-241.
- Muñoz, M., & Farías, L. (2012). . El paradigma positivista en la educación y su crisis necesaria para un mundo heterogéneo. . *Cuadernos de Educación y Desarrollo*, (34).
- Noroña, D., & Falcón, V. (2021). . Factores psicosociales y desempeño docente en un instituto superior tecnológico en Quito, Ecuador.), . *Revista Médica Electrónica*, 43(5), 1254-1268.
- Ortiz, A. (2022). . El derecho a la intimidad en la nueva ley orgánica de protección de datos personales. Librería-Editorial Dykinson.
- Osnaya, M., & Pérez, J. (2020). La desesperanza de riesgo en jóvenes mexicanos y aspectos sociodemográficos asociados: diferencias por sexo. *Psicología y salud*, 20(2), . 195-201.
- Pérez, A. (2020). Sobre la metodología cualitativa. *Revista española de salud pública*, 76, 373-380. *Revista española de salud pública*, 76, 373-380.
- Prieto, I. (2019). *El bienestar psicológico y el clima laboral en trabajadores del área comercial de una empresa de servicios en Lima 2019*.
- Ramos, C. (2000). . Los paradigmas de la investigación científica. . *Avances en psicología*, 23(1), , 9-17.
- Rangel, J., & Alonso, L. (2020). El estudio del bienestar psicológico subjetivo. . *Una breve revisión teórica. Educere*, 14(49),., 265-275.
- RIÑÓN, E. (2000). . Consentimiento informado.
- Rosich, M., Aznar, F., & Alsinet, C. (2020). El bienestar psicológico de los preadolescentes. . *Anuario de psicología/The UB Journal of psychology*, , 73-86.
- Rubiano, S., & Duran, A. (2020). Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Riviera pizzería de la ciudad de Cúcuta, una mirada desde la teoría de las necesidades de Abraham Maslow.
- Russel, B. (1884). Onto-Epistemologico.
- Samaniego, J., & Suárez, N. (2021). Riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los docentes universitarios. . *Didasi@ lia: didáctica y educación*, 9(4), , 53-68.
- Sanchez, C. (2019). *Bienestar Laboral de los empleados*.
- Serrano, A. (2014). .). Diseño y validación de un cuestionario para medir la autoestima infantil. La relación entre autoestima, rendimiento académico y las variables sociodemográficas.

- Silva, M., Salazar, V., & Arenza, K. (2021). Bienestar psicológico .
- Sirigatti, S., Stefanile, C., Giannetti, E., Iani, L., Penzo, I., & Mazzeschi, A. (2009). Assessment of factor structure of Ryff's Psychological Well-Being Scales in Italian adolescents. *Bollettino di Psicologia Applicata*, 259(56), 30-50.
- Solano, A. (2020). . El bienestar psicológico: cuatro décadas de progreso. . *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, 23(3), , 43-72.
- Tacca, D., & Huamán, A. (2022). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. . *Propósitos y representaciones*, 7(3), , 323-338.
- Velasco, M., & Martínez, M. (2020). Muestreo probabilístico y no probabilístico. *Licenciatura en*, 3.
- Velásquez, C., Montgomery, W., & Montero, V. (2020). Bienestar psicológico, asertividad y rendimiento académico en estudiantes universitarios sanmarquinos. . *Revista de investigación en psicología*, .
- Zepeda, F. (2020). *Psicología organizacional*.

ANEXOS.

https://drive.google.com/drive/folders/1R4a0e2q-RjcUvzoYN8aci_f1HLQiGX3u?usp=sharing