



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Proyecto de Investigación previo a la
obtención del Grado Académico de
Magíster en Administración de
Empresas

TEMA:

INCIDENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGO
PSICOSOCIAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA
UNIDAD EDUCATIVA NICOLÁS INFANTE DÍAZ, AÑO 2023.

AUTORA:

ING. EGAS LOOR MARIANELA ANTONIA

DIRECTORA:

ING. NELLY NARCISA MANJARREZ FUENTES, PhD.

QUEVEDO – ECUADOR

AÑO 2024



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Proyecto de Investigación previo a la
obtención del Grado Académico de
Magíster en Administración de
Empresas

TEMA:

INCIDENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGO
PSICOSOCIAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA
UNIDAD EDUCATIVA NICOLÁS INFANTE DÍAZ, AÑO 2023.

AUTORA:

ING. EGAS LOOR MARIANELA ANTONIA

DIRECTORA:

ING. NELLY NARCISA MANJARREZ FUENTES, PhD.

QUEVEDO – ECUADOR

AÑO 2024

CERTIFICACIÓN

Ing. Nelly Narcisa Manjarrez Fuentes PhD., directora del Proyecto de Investigación previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Administración de Empresas.

CERTIFICA:

Que la **Ing. Marianela Antonia Egas Loor**, ha cumplido con la elaboración del Proyecto de investigación titulado: ***“INCIDENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGO PSICOSOCIAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA NICOLÁS INFANTE DÍAZ, AÑO 2023”*** el mismo que se encuentra apto para la presentación y sustentación respectiva.

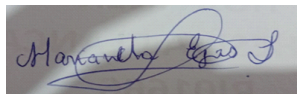
Quevedo, junio del 2024

Ing. Nelly Narcisa Manjarrez Fuentes, PhD.
DIRECTORA DEL PROYECTO

AUTORÍA

Yo, Marianela Antonia Egas Loor, con C.I 120519621-3 autora del Proyecto de Investigación titulado: “INCIDENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGO PSICOSOCIAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA NICOLÁS INFANTE DÍAZ, AÑO 2023” declaro que las ideas, juicios, valoraciones, interpretaciones, consultas bibliográficas, definiciones y conceptualizaciones expuestas en el presente trabajo, así como los procedimientos y herramientas utilizadas en la investigación, son de absoluta responsabilidad del autor del trabajo de titulación. Asimismo, me acojo a los reglamentos internos de la universidad correspondiente a los temas de honestidad académica.

Los criterios, resultados, análisis, conclusiones y recomendaciones expuestas en el presente trabajo de investigación son de total y exclusiva responsabilidad de la autora.



ING. MARIANELA EGAS LOOR

DEDICATORIA

Querida familia, en este camino de investigación que emprendí con pasión y dedicación, deseo dedicar unas palabras llenas de amor y gratitud a quienes han sido mi apoyo incondicional a lo largo de toda mi vida.

A mi madre querida Santita (+), su amor y sabiduría siguen iluminando mi camino desde el cielo. Tu presencia y guía son eternas en mi corazón, y cada paso que doy es en honor a tu legado de amor y fortaleza.

A Nelly, quien con su ternura y entrega se ha convertido en una segunda madre para mí. Tu amor incondicional y tus consejos sabios han sido un bálsamo en los momentos difíciles, y por eso te honro con gratitud y admiración

A mi padre, mis hermanos, sobrino y sobrinas, quienes han compartido conmigo risas, alegrías y momentos inolvidables. Su cariño y complicidad son el motor que me impulsa a seguir adelante, superando cada desafío que se presenta en mi camino.

A todos ustedes, mi amada familia, les dedico este proyecto de investigación.

Cada paso que doy en este camino está impregnado de su amor y apoyo, en su compañía donde encuentro la fuerza para alcanzar mis metas y perseguir mis sueños.

Con amor Marianela Egas Loor

AGRADECIMIENTO

En este emocionante trayecto de investigación, deseo expresar mi más sincero agradecimiento a la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, por brindarme la oportunidad de crecer académicamente y por ser el hogar donde he encontrado inspiración, conocimiento y nuevas oportunidades de aprendizaje. A la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz, cuya colaboración y participación en este proyecto son esenciales. Es en su comunidad educativa donde encuentro el objeto de mi investigación y el propósito que impulsa mi trabajo.

A mi excepcional directora, Ing. Nelly Manjarrez Fuentes, quien con su liderazgo ejemplar ha sido mi guía en este proceso de investigación. Su apoyo y sabiduría han sido fundamentales en cada paso que he dado. Agradezco enormemente a la coordinadora Dra., Mariela Andrade por su constante supervisión han sido clave para mantener el proyecto encaminado y asegurar el éxito. A los queridos docentes de la Maestría en Administración de Empresas, cuya experiencia y dedicación han sido pilar en mi camino académico.

A mi amada familia, cuyo amor y constante apoyo son el motor que impulsa cada uno de mis logros. Su presencia en mi vida me ha permitido perseguir mis sueños con determinación y alegría. A mi querido amigo, Don Tito, cuya amistad sincera y aliento constante han sido un regalo invaluable en mi vida y por eso le estaré eternamente agradecida.

Marianela Egas Loor

PRÓLOGO

En el complejo entorno educativo, donde se entrelazan la dedicación pedagógica, las demandas del entorno y las dinámicas organizativas, surge una preocupación central: el bienestar de aquellos que forman mentes y forjan el porvenir diariamente. En este escenario, cobra vital importancia la investigación denominada "Impacto del Clima Organizacional y los Riesgos Psicosociales en el Rendimiento de los Docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz, Año 2023".

La Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz representa un espacio donde confluyen las experiencias, retos y metas de un equipo de maestros inmersos en un proceso continuo de demandas de cambios sociales y educativos. En este contexto, es fundamental examinar su ambiente organizacional y detectar riesgos psicosociales, definen el marco en el que se desenvuelven aquellos encargados de la importante labor educativa.

La autora en este proyecto nos brinda información de la situación actual de los maestros de la institución, objeto de este estudio, muestra un panorama marcado por tensiones y desequilibrios. Los maestros, ejes claves en la educación, se enfrentan diariamente a una variedad de factores, que ponen a prueba su bienestar emocional y por ende su desempeño, como el estrés laboral, causado por la exposición a situaciones de riesgo psicosocial dados por el estrés ocupacional. Tales factores constituyen un problema significativo entre los profesores, para aquellos que desempeñan su labor en la educación media. Este fenómeno se ve influenciado por diversas causas como reformas educativas, la presencia de estudiantes diversos en las aulas, la falta de compromiso estudiantil, la presión social y la ausencia de respaldo por parte de colegas y superiores, que se presenta

como un enemigo invisible que merma la energía y la motivación de quienes se dedican a la enseñanza.

La sobrecarga laboral, generada por la variedad de roles y responsabilidades que los maestros deben asumir, se destaca como uno de los principales factores desencadenantes de dicho estrés. La discrepancia entre el tiempo dedicado a la enseñanza y el invertido en otras tareas revela una falta de armonía organizativa que intensifica la sensación de inquietud y presión. La falta de satisfacción en el trabajo y las dificultades para mantener una comunicación efectiva con los colegas se presentan como señales claras de malestar latente. En este contexto, cobra importancia el actual proyecto de investigación que busca explorar de manera detallada y atenta las características del clima organizacional en la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz. Se pretende desentrañar los factores que limitan el progreso de los docentes y proponer estrategias para crear un entorno más favorable para su desarrollo personal y profesional mediante un análisis exhaustivo y estructurado.

En esencia, este proyecto busca no solo comprender la dinámica presente en las aulas de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz, sino también iluminar los senderos que llevan hacia un futuro de bienestar y éxito, en aras de lograr una mejor calidad educativa para el crecimiento y desarrollo del país. De esta manera, se posiciona como un referente que orienta hacia la creación de un ambiente educativo más humano, equitativo y favorable para el desarrollo de aquellos responsables del futuro de las próximas generaciones. Recomendando este trabajo por ser un muy buen aporte para estudios ulteriores acerca del estado emocional que padecen los trabajadores del Ecuador, luego de la pandemia, crisis económica y crisis de seguridad por la que están atravesando,

así como las amenazas bélicas y la crisis climática que está enfrentando el planeta en general.

Eliecer Campos Cárdenas PhD. MBA. CPA.
DOCENTE – INVESTIGADOR

RESUMEN

La presente investigación, "*Incidencia del clima organizacional y riesgo psicosocial en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz, año 2023*", aborda la situación de los docentes, quienes se encuentran expuestos a factores de riesgos psicosociales debido a la inseguridad y las políticas establecidas. Por otra parte, un clima organizacional positivo puede fomentar la colaboración, la motivación, la satisfacción laboral, las relaciones interpersonales y las condiciones en las que los docentes desarrollan su labor, siendo determinantes en su compromiso con la enseñanza. Para determinar la problemática, se planteó la pregunta: ¿Cuál es la incidencia del clima organizacional y riesgo psicosocial en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz? El objetivo es analizar la incidencia del clima organizacional y riesgo psicosocial en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz. La investigación es de carácter cualitativo y cuantitativo. Los métodos que se utilizó son deductivo, inductivo, descriptivo y estadístico. Para la evaluación de riesgos psicosociales, se aplicó la matriz del Ministerio de Trabajo. Las técnicas aplicadas son de observación, encuesta y entrevista, las mismas que fueron validadas por 4 expertos y por el coeficiente de alfa de Cronbach, donde para las variables clima organizacional se obtuvo un coeficiente de 0,9831 y para el coeficiente de riesgos psicosocial, de 1,03. Los resultados reflejaron que existe una relación de riesgos psicosociales de nivel medio y alto, mientras que, referente al clima organizacional, se muestra un nivel alto. Como conclusión, existe una relación entre el clima laboral y el riesgo psicosocial en el desempeño laboral de los docentes.

Palabras clave: Clima organizacional, riesgo psicosocial, desempeño laboral, relaciones interpersonales, docente.

ABSTRACT

The present research, "*Incidence of organizational climate and psychosocial risk on the performance of teachers at the Nicolás Infante Díaz Educational Unit, year 2023*", addresses the situation of teachers who are exposed to psychosocial risk factors due to insecurity and established policies. On the other hand, a positive organizational climate can foster collaboration, motivation, job satisfaction, interpersonal relationships, and the conditions in which teachers carry out their work, being decisive factors in their commitment to teaching. To determine the problem, the following question was posed: What is the impact of organizational climate and psychosocial risk on the performance of teachers at the Nicolás Infante Díaz Educational Unit? The objective is to analyze the incidence of organizational climate and psychosocial risk on the performance of teachers at the Nicolás Infante Díaz Educational Unit. The research is qualitative and quantitative in nature. The methods used were deductive, inductive, descriptive and statistical. For the evaluation of psychosocial risks, the matrix of the Ministry of Labor was applied. The techniques applied are observation, survey and interview, which were validated by 4 experts and by Cronbach's alpha coefficient, where for the organizational climate variables, a coefficient of 0.9831 was obtained, and for the psychosocial risk coefficient, 1.03. The results reflected that there is a relationship of medium and high level psychosocial risks, while, regarding the organizational climate, a high level is shown. In conclusion, there is a relationship between work environment and psychosocial risk in the work performance of teachers.

Keywords: Organizational climate, psychosocial risk, job performance, interpersonal relationships, teacher.

ÍNDICE

PORTADA.....	i
CONTRAPORTADA	iii
CERTIFICACIÓN	iv
AUTORÍA	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
PRÓLOGO.....	viii
RESUMEN	xi
ABSTRACT.....	xii
ÍNDICE.....	xiii
ÍNDICE DE TABLAS	xviii
INTRODUCCIÓN	xxii
CAPÍTULO I	1
MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1. UBICACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA.....	2
1.2. SITUACIÓN ACTUAL DE LA PROBLEMÁTICA	4
1.3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	5
1.3.1. Problema general	5
1.3.2. Problemas Derivados	5

1.4.	DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	5
1.5.	OBJETIVOS	6
1.5.1.	Objetivo General.....	6
1.5.2.	Objetivos específicos	6
1.6.	JUSTIFICACIÓN	6
CAPÍTULO II		8
MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN		8
2.1.	FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL.....	9
2.1.1.	Clima Organizacional	9
2.1.2.	Comunicación Interna	9
2.1.3.	Liderazgo.....	10
2.1.4.	Motivación.....	11
2.1.5.	Participación Empleados	11
2.1.6.	Cohesión de Equipo.....	12
2.1.7.	Reconocimiento Laboral	13
2.1.8.	Equidad Organizacional	13
2.1.9.	Desarrollo Profesional	14
2.1.10.	Estabilidad Laboral.....	15
2.1.11.	Riesgos Psicosociales	15
2.1.12.	Estrés Laboral.....	16
2.1.13.	Carga Mental	17

2.1.14. Acoso Laboral o Mobbing.....	18
2.1.15. Equilibrio Trabajo	19
2.1.16. Resiliencia	19
2.1.17. Apoyo Social en el Trabajo	20
2.1.18. Inseguridad Laboral.....	20
2.1.19. Fatiga Emocional.....	21
2.1.20. Intensificación del Trabajo	22
2.1.21. Desempeño Laboral.....	22
2.1.22. Evaluación del Desempeño	23
2.1.23. Indicadores de Desempeño.....	23
2.1.24. Incentivos de Desempeño.....	24
2.1.25. Desarrollo de Habilidades	24
2.1.26. Clima de Desempeño.....	25
2.1.27. Autoevaluación.....	25
2.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	26
2.2.1. Clima organizacional.....	26
2.2.2. Dimensiones del clima organizacional	27
2.2.3. El clima laboral y factores que inciden en el ámbito educativo	28
2.2.4. Riesgo psicosocial	32
2.2.5. Clima organizacional y riesgo psicosocial	34
2.2.6. Factores de riesgos psicosociales	36

2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL	38
2.3.1. Constitución de la República Del Ecuador	38
2.3.2. Código de Trabajo	38
CAPITULO III.....	43
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	43
3.1. TIPOS DE INVESTIGACIÓN	44
3.1.1. Descriptiva.....	44
3.1.2. Explicativa.....	44
3.1.3. Correlacional	45
3.2. MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	45
3.2.1. Método Deductivo	45
3.2.2. Método Inductivo	45
3.2.3. Método Analítico.....	46
3.3. CONSTRUCCIÓN METODOLÓGICA DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN	
.....	46
3.3.1 Población y Muestra	46
3.3.2. Técnicas de la investigación	47
3.3.3. Instrumentos de la investigación	47
3.4. ELABORACIÓN DEL MARCO TEÓRICO	53
3.5. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	54
3.6. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS	54

CAPÍTULO IV	55
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	55
4.1. FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA NICOLÁS INFANTE DÍAZ.....	56
4.1.1. Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz.....	56
4.2. INCIDENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA NICOLÁS INFANTE DÍAZ...	66
4.2.1. Entrevista aplicada a las autoridades de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz.....	67
4.2.2. Encuesta aplicada a los docentes de la unidad educativa incidencia clima organizacional en el desempeño laboral.....	70
4.3. RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL RIESGO PSICOSOCIAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA NICOLÁS INFANTE DÍAZ	81
CAPÍTULO V	92
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	92
5.1. CONCLUSIONES	93
5.2. RECOMENDACIONES	94
BIBLIOGRAFÍA	95
ANEXOS	108

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	47
<i>Población de docentes y directivos</i>	47
Tabla 2	49
<i>Docentes evaluadores</i>	49
Tabla 3	50
<i>Coefficiente de confiabilidad clima organizacional y riesgo psicosocial</i>	50
Tabla 4	52
<i>Coefficiente de confiabilidad Desempeño Laboral</i>	52
Tabla 5	62
<i>Factores de riesgos psicosociales</i>	62
Tabla 6	67
<i>Entrevista aplicada a los directivos de la unidad educativa Nicolás Infante Díaz</i>	67
Tabla 7	81
<i>Cruce de variable ambiente organizacional y riesgo psicosocial</i>	81
Tabla 8	83
<i>Cruce de variable organización y riesgo psicosocial</i>	83
Tabla 9	85
<i>Cruce de variable actividades del puesto de trabajo y riesgo psicosocial</i>	85
Tabla 10	87

<i>Cruce de variable condiciones de trabajo y riesgo psicosocial</i>	87
Tabla 11	88
<i>Cruce de variable potencial humano y riesgo psicosocial</i>	88

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	56
<i>Género y edad de los docentes</i>	56
Figura 2	57
<i>Relación Laboral / Tiempo de trabajo</i>	57
Figura 3	58
<i>Horario de trabajo / categoría</i>	58
Figura 4	59
<i>Carga de trabajo y exigencias laborales</i>	59
Figura 5	60
<i>Reconocimiento y valoración</i>	60
Figura 6	61
<i>Soporte social y relaciones laborales</i>	61
Figura 7	63
<i>Factores de riesgos psicosocial</i>	63

Figura 8.....	70
<i>Competencias y habilidades profesionales.....</i>	<i>70</i>
Figura 9.....	71
<i>Eficiencia y gestión de recursos.....</i>	<i>71</i>
Figura 10.....	72
<i>Compromiso y actitud.....</i>	<i>72</i>
Figura 11.....	74
<i>Interacción emocional y relación con superiores.....</i>	<i>74</i>
Figura 12.....	75
<i>Clima organizacional.....</i>	<i>75</i>
Figura 13.....	77
<i>Actividades de puesto de trabajo.....</i>	<i>77</i>
Figura 14.....	78
<i>Condiciones de trabajo.....</i>	<i>78</i>
Figura 15.....	82
<i>Cruce de variable ambiente organizacional y riesgo psicosocial.....</i>	<i>82</i>
Figura 16.....	84
<i>Cruce de variable organización y riesgo psicosocial.....</i>	<i>84</i>
Figura 17.....	86
<i>Cruce de variable actividades del puesto de trabajo y riesgo psicosocial.....</i>	<i>86</i>
Figura 18.....	87

<i>Cruce de variable condiciones de trabajo y riesgo psicosocial</i>	87
Figura 19	89
<i>Cruce de variable potencial humano y riesgo psicosocial</i>	89

INTRODUCCIÓN

Durante las dos últimas décadas, los educadores han experimentado una creciente presión social para abordar una serie de desafíos complejos y variados. Estos desafíos abarcan desde fomentar la convivencia en comunidades diversas hasta mejorar la calidad educativa para impulsar la competitividad, así como desarrollar habilidades de adaptación en las nuevas generaciones para afrontar los retos de una sociedad global en constante evolución. Para afrontar exitosamente estos desafíos, es necesario contar con la participación y compromiso de todos los actores sociales.

A nivel mundial, los docentes se enfrentan a transformaciones significativas en el entorno laboral, las cuales incluyen: la incorporación de tecnologías nuevas y más complejas, la adopción de nuevas formas de organización del trabajo, reestructuraciones organizativas, un incremento en las formas de empleo temporal, y cambios demográficos y políticos en la composición de la fuerza laboral. Como resultado de estos cambios, emergen peligros y riesgos psicosociales.

El clima organizacional y el riesgo psicosocial son dos factores que influyen significativamente en el desempeño de los docentes. Un buen clima organizacional positivo genera un ambiente de trabajo positivo y motivador, que favorezca el aprendizaje y la productividad de los docentes. Por otro lado, un clima organizacional negativo provoca estrés, ansiedad y desmotivación, lo que afecta negativamente el desempeño de los docentes.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), indica que los riesgos psicosociales están asociados con la forma de organización, diseño y forma de administración en el trabajo. Se relaciona con las interacciones entre el contenido del

empleo, la organización y la gestión del trabajo, junto a las condiciones ambientales y de organización.

Los docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz se encuentran en una comunidad educativa caracterizada por una rica diversidad multicultural. Esta situación exige que los profesores desarrollen habilidades blandas para manejar adecuadamente la variedad de estudiantes. En el sistema educativo actual, atender a esta diversidad se ha convertido en una necesidad fundamental, lo que significa que los docentes deben incorporar nuevos enfoques metodológicos y principios pedagógicos para mejorar de manera notable el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Capítulo I.- Se presenta el marco contextual de la investigación el mismo que contiene la ubicación y contextualización de la problemática, situación actual de la problemática, problema general, problemas derivados de la investigación, delimitación de la problemática, objetivo general y específicos, por último, la justificación.

Capítulo II.- Se refiere el marco teórico de la investigación, el mismo que contiene la fundamentación conceptual, fundamentación teórica y fundamentación legal que son sumamente importantes para fundamentar la presente investigación.

Capítulo III.- Este capítulo aborda la metodología, métodos, metodología, población, muestra las técnicas, instrumentos de la investigación, la elaboración del marco teórico, recolección de la información, procesamiento y análisis de las variables de este estudio.

Capítulo IV.- Resultados y discusión, se plasman los resultados obtenidos a través de la entrevista y las encuestas realizadas con el fin de resolver los objetivos planteados.

Capítulo V.-Conclusiones y recomendaciones, se sintetiza lo más relevante del tema, y se propone nuevas investigaciones que pueden contribuir a la sociedad.

CAPÍTULO I

MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

“El clima organizacional es un factor importante que contribuye al éxito de una organización”

Peter Drucker

1.1. UBICACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA

El presente trabajo de investigación titulado “Incidencia del clima organizacional y riesgo psicosocial en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz, año 2023” se realizó en la Unidad Nicolás Infante Díaz ubicado en la Calle Bolivia 101 y Brasil Vía a Babahoyo Parroquia San Camilo, fue creada el 11 de junio de 1956, brinda educación para los niveles de 8vo, 9no y 10mo de Educación General Básica y el Bachillerato General Unificado en Ciencias con un total de 144 docentes.

De acuerdo con García, Galvis y Ortiz (2020) , el sector educativo se presenta como uno de los más impactados por la exposición a Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo (FRP-T), con niveles elevados de estrés laboral, especialmente en los centros de educación básica y media-superior. La variedad tecnológica en el aula, el manejo de estudiantes indisciplinados y desmotivados académicamente, la atención a necesidades especiales, la planificación estratégica diaria y mensual de los contenidos, las modificaciones curriculares, entre otras actividades, han llevado a que los profesionales de la educación realicen un esfuerzo adicional para adaptarse.

Estas dos dimensiones, clima organizacional y factores psicosociales, están estrechamente relacionadas, los docentes que trabajan en un clima organizacional positivo, con el apoyo de la institución y colegas, tienden a estar más motivados y ser más productivos. Por el contrario, los docentes que trabajan en un clima organizacional negativo, con altos niveles de estrés y ansiedad, tienden a tener un peor desempeño laboral (Salvador Moreno , 2019).

En este contexto, los principales factores de estrés a los que se enfrenta el personal docente durante su jornada laboral incluyen: aulas con grupos muy numerosos de estudiantes, multiplicidad de funciones, relaciones conflictivas con los estudiantes, dificultades de comunicación entre compañeros y directivos, falta de recursos y materiales necesarios para realizar su trabajo, oportunidades de promoción ineficaces y la falta de apoyo social por parte de superiores y compañeros.

Por lo tanto, en ocasiones, el empleo puede representar un riesgo para la salud, el bienestar y la calidad de vida, debido a las condiciones laborales a las que los trabajadores están expuestos. Estas condiciones representan una amenaza ya que pueden ocasionar una variedad de accidentes y enfermedades laborales (Mejía y Torres , 2020). Por lo anterior, el estudio de estas dos variables ha cobrado gran importancia y cada vez surgen más y más estudios sobre la identificación y conceptualización de estos temas.

En la Unidad Educativa Nicolas Infante Diaz La profesión los docentes es una de las más susceptibles a los riesgos psicosociales, y están relacionados con la inseguridad social, afectando el bienestar emocional y salud lo que incide en altos niveles de estrés laboral, además las condiciones de ambiente de trabajo no son tan adecuadas lo que genera agotamiento laboral. Otro aspecto la pérdida de autoridad frente a los alumnos, la escasa colaboración de los padres, la falta de recursos tecnológicos adecuados incide en el bienestar de los docentes.

1.2.SITUACIÓN ACTUAL DE LA PROBLEMÁTICA

El clima organizacional hoy en la institución educativa se convierte en una prioridad, porque es determinante al momento de cumplir los objetivos y, a su vez, crea un plus en la institución para ser más competente en el desempeño académico.

En la actualidad el clima organizacional y los riesgos laborales afectan a los docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz; la carga de trabajo debido a los procesos académicas propias de las actividades docente donde para algunos profesores están a cargos de varias asignaturas y el número de estudiantes que deben atender. Además, en cada periodo académico se producen cambios en las planificaciones programación académica donde deben cumplir con las políticas establecidas por el Ministerio o de Educación, el uso de los tiempos en preparación de sus clases, la atención a los padres de familia, ajustes curriculares para los estudiantes con discapacidades especiales, tutorías y seguimiento académico entre otras actividades, aunque estas tareas están formalmente organizadas en horarios semanales en la práctica los plazos de ejecución no son suficientes.

Los docentes están expuestos por la ubicación a ruidos, alta temperatura en aulas sin ventilación, la inseguridad a que se encuentran expuestos son factores de riesgo psicosocial, que genera estrés laboral afectando su estado emocional; por último, los profesores deben adaptarse a cambios cognitivos y actitudinales para incorporar nuevas formas de enseñanza y enfoques tecnológicos, metodológicos y pedagógicos. El estrés, genera sentimientos de frustración e insatisfacción laboral y desencadena problemas de comunicación con compañeros de trabajo incidiendo en el desempeño académico.

1.3.PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la incidencia del clima organizacional y riesgo psicosocial en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz, Año 2023?

1.3.2. Problemas Derivados

- ¿Cuáles son los factores de riesgos psicosociales que influyen en el desempeño académico de los docentes?
- ¿En qué medida un clima organizacional caracterizado por la escasa comunicación, conflicto interno, falta de reconocimiento afecta el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz?
- ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el riesgo psicosocial de los docentes Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz?

1.4. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

CAMPO: Administración de Empresas

ÁREA: Gestión de Recursos Humanos

LÍNEA: Administración, Comercio, Economía, Finanzas y Turismo

LUGAR: Cantón Quevedo – Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz

TIEMPO: Año 2023

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. Objetivo General

Evaluar la incidencia del clima organizacional y riesgo psicosocial en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz.

1.5.2. Objetivos específicos

- Identificar los factores de riesgos psicosociales de los docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz.
- Analizar la incidencia del clima organizacional en el desempeño de los docentes de la unidad educativa Nicolás Infante Díaz.
- Determinar la relación del clima organizacional y el riesgo psicosocial de los docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz.

1.6. JUSTIFICACIÓN

El clima organizacional y el riesgo psicosocial son dos factores que pueden influir significativamente en el desempeño de los docentes. Un buen clima organizacional puede generar un ambiente de trabajo positivo y motivador que favorezca el aprendizaje y la productividad de los docentes. Por otro lado, un clima organizacional negativo puede provocar estrés, ansiedad y desmotivación, lo que puede afectar negativamente el desempeño de los docentes.

El riesgo psicosocial también puede tener un impacto negativo en el desempeño de los docentes. Los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el

acoso laboral y el estrés, pueden provocar problemas de salud física y mental, que pueden dificultar el desempeño de las tareas docentes.

En este contexto, se justifica la investigación donde los docentes desempeñan un rol muy importante en la sociedad y la formación por tanto conocer las falencias en el entorno laboral donde el clima organizacional sea un ambiente positivo y dinámico, disminuyendo el riesgo psicosocial en el desempeño de los docentes es fundamental. Esta investigación ayudará a identificar los factores que afectan el desempeño de los docentes y a tomar medidas para mejorar el clima organizacional y reducir el riesgo psicosocial.

Con el resultado de esta investigación se pretende mejorar el ambiente de trabajo y desempeño académico.

- Implementación de políticas que fomenten un ambiente de trabajo más positivo, incluyendo una comunicación más efectiva, un reconocimiento adecuado y un ambiente de colaboración.
- Reducción del estrés laboral, la sobrecarga de trabajo y otros factores que afectan la salud mental y emocional de los docentes.
- Implementación de programas de apoyo emocional, gestión del tiempo y estrategias de reducción del estrés.
- Docentes motivados comprometidos con los procesos académicos, mejorando la calidad de la enseñanza.

CAPÍTULO II

MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

*“La administración es, sobre todo,
una práctica donde el arte, la ciencia, y
el arte se encuentra”*

Henry Mintzberg

2.1. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL

2.1.1. Clima Organizacional

El clima organizacional se refiere a la percepción de los miembros de una organización sobre su entorno de trabajo. Esta percepción se forma a través de varios factores, como la cultura, la estructura, el liderazgo y las relaciones interpersonales. El clima organizacional puede tener un impacto significativo en el comportamiento y el rendimiento de los empleados. Un clima organizacional positivo puede fomentar la motivación, el compromiso y la productividad de los empleados (García y Quilca , 2018). Según Moreno y Parra (2018), el clima organizacional es el conjunto de percepciones, actitudes y creencias compartidas por los miembros de una organización.

“En mi opinión, el clima organizacional es la atmósfera emocional que se vive en una organización y que influye en la motivación, el compromiso y el bienestar de los empleados. Un buen clima organizacional se caracteriza por la confianza, el respeto, la comunicación abierta y la colaboración entre los miembros de la organización”

2.1.2. Comunicación Interna

La comunicación interna se refiere al proceso de intercambio de información y significados entre los individuos que forman parte de una organización. Este proceso puede llevarse a cabo a través de diversos canales, tales como medios de comunicación internos, reuniones y conversaciones informales. La comunicación interna desempeña un papel fundamental en el funcionamiento de cualquier organización, permite a sus miembros compartir información, coordinar acciones y desarrollar un sentido de identidad y pertenencia (Hernández M. , 2018). Además, la comunicación interna también

se considera un proceso para construir relaciones y fomentar la confianza entre los miembros de la organización (Pérez , 2022).

“La comunicación interna es un proceso que busca generar sentido y valor para la organización. Este proceso implica la interacción entre los miembros de la organización y permite compartir información, coordinar acciones, construir relaciones de confianza y promover una cultura organizacional positiva. La comunicación interna se considera un recurso estratégico para las organizaciones, ya que una buena comunicación interna puede contribuir a alcanzar los objetivos, mejorar el rendimiento y crear un entorno de trabajo más positivo y productivo”

2.1.3. Liderazgo

El liderazgo implica la habilidad de influir en los demás para que colaboren de manera coordinada y comprometida en la consecución de un objetivo compartido. Esta noción se fundamenta en la idea de que el líder es aquel individuo capaz de motivar, inspirar y orientar a sus seguidores (Bass, 2018). El liderazgo implica la interacción social entre un líder y sus seguidores, y se entiende como un fenómeno en constante evolución dentro de un contexto social (Northouse , 2023).

“El liderazgo implica la habilidad de generar un impacto positivo en el mundo. Esta noción se fundamenta en la idea de que un líder es alguien capaz de motivar a otros a actuar en beneficio de todos. El liderazgo es un estilo de vida que se sustenta en valores éticos, responsabilidad y solidaridad. Es una habilidad esencial para alcanzar el éxito en cualquier ámbito. Los líderes son quienes impulsan el cambio y contribuyen a crear un mundo mejor”

2.1.4. Motivación

Motivación es el proceso psicológico que impulsa a las personas a actuar, dirigido a la consecución de una meta u objetivo. Se trata de un fenómeno complejo que depende de factores individuales, organizacionales y ambientales (Robbins y Judge, 2018). Motivación es la fuerza que impulsa a las personas a actuar, aprendida o innata. Se trata de un proceso dinámico que puede variar en función de las circunstancias y de las personas (Chiavenato , 2023, pp. 225-228).

“La motivación se refiere a la habilidad de las personas para lograr sus metas y objetivos al activar, dirigir y mantener su comportamiento. Es un proceso complejo que implica tres elementos importantes: activación, dirección y mantenimiento. Las personas que están motivadas tienen más probabilidades de alcanzar sus metas y objetivos, ser más productivas y sentirse más satisfechas con su trabajo”

2.1.5. Participación Empleados

Participación de empleados es la forma en que los empleados se involucran en el trabajo y en la organización. Se refiere a la oportunidad de los empleados de tener una voz en las decisiones que los afectan, así como de participar en las actividades de la organización (Chiavenato , 2023, pp. 287-289). La participación de los empleados implica que los trabajadores se comprometan activamente en la toma de decisiones, la gestión de procesos y la solución de problemas dentro de la organización (Robbins y Judge , 2018).

“La participación de los empleados se refiere a la oportunidad que tienen los miembros de una organización de influir en el entorno laboral y los resultados de esta.

La participación de los empleados presenta una serie de ventajas tanto para los trabajadores, la organización y la sociedad en general. En el caso de los empleados, la participación les puede generar una mayor satisfacción laboral, compromiso, productividad y rendimiento. En cuanto a la organización, la participación de los empleados puede fomentar la innovación, creatividad y flexibilidad. Finalmente, para la sociedad en su conjunto, la participación de los empleados puede promover la equidad, justicia y democracia”

2.1.6. Cohesión de Equipo

La cohesión de equipo se refiere al nivel de unión y colaboración entre los miembros de un equipo. Es la fuerza que atrae a los miembros hacia el equipo y los mantiene unidos (Hackman y Wageman, 2018).

La cohesión del equipo se refiere a la habilidad de los miembros de un equipo para colaborar de manera efectiva y lograr sus metas. Se fundamenta en la confianza, el respeto y el compromiso mutuo de los integrantes del equipo (Stage Theory of Small Group Development Revisited, 2018).

“La cohesión del equipo es fundamental para el funcionamiento efectivo y el logro de objetivos. Se sustenta en la confianza, el respeto, la colaboración y el compromiso compartido entre los miembros del equipo. Este concepto trasciende la mera interacción social, ya que la cohesión del equipo es una fuerza poderosa que impulsa el rendimiento y el éxito de los equipos”

2.1.7. Reconocimiento Laboral

El reconocimiento laboral implica evaluar y valorar la labor realizada por los empleados en su trabajo. Puede manifestarse de diferentes maneras, como elogios verbales, reconocimientos oficiales, incentivos económicos u opciones de crecimiento profesional (García et al. , 2019, pp. 107-120).

El reconocimiento laboral es una estrategia para motivar y comprometer a los empleados, lo cual puede resultar en una mejora en su desempeño, productividad y satisfacción. Es importante que este proceso se integre en la cultura de la organización y que los empleados lo perciban como auténtico y equitativo (Rodríguez y López , 2023).

“El reconocimiento en el trabajo es un acto de justicia y equidad que debe formar parte esencial de cualquier organización. Es una forma de transmitir que el trabajo de los empleados es valorado y apreciado, y que su contribución es fundamental para el éxito de la empresa. El reconocimiento puede manifestarse de diversas maneras, pero lo más importante es que sea auténtico y sincero. Los empleados deben sentir que su trabajo es valorado y que sus esfuerzos son reconocidos. El reconocimiento laboral puede tener un impacto positivo en el rendimiento, la productividad y la satisfacción de los empleados. Asimismo, puede contribuir a crear un ambiente de trabajo más positivo y motivador”

2.1.8. Equidad Organizacional

La equidad organizacional se refiere a la eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad en el trato hacia los miembros de una organización, sin importar su raza, género, edad, orientación sexual, religión, discapacidad, u otras

características personales (Fernández M. , 2023). La equidad organizacional implica una distribución justa y equitativa de recursos y oportunidades dentro de una organización, teniendo en cuenta las contribuciones y necesidades de sus miembros (León , 2022).

“La equidad organizacional se refiere a la igualdad de oportunidades de desarrollo y crecimiento para todos los miembros de una organización, sin importar sus diferencias individuales. Es un valor esencial que promueve un ambiente de trabajo justo y equitativo, que beneficia a todos los integrantes de la organización”

2.1.9. Desarrollo Profesional

El crecimiento profesional es un proceso en constante evolución que permite a las personas adquirir nuevas habilidades, conocimientos y competencias para mejorar su rendimiento en el trabajo. Este proceso puede ser impulsado tanto por el individuo como por la organización (Hernández y González , 2018).

Invertir en el desarrollo profesional del capital humano puede tener un impacto positivo en el rendimiento individual, la eficacia organizacional y la competitividad empresarial (Rodríguez y Cabrera , 2023).

“El desarrollo profesional es un proceso completo y global que no se limita a adquirir nuevas habilidades y conocimientos, sino que también implica desarrollar competencias personales y emocionales para alcanzar el máximo potencial. Es importante que el desarrollo profesional esté alineado con los objetivos personales y profesionales de las personas, así como con los objetivos de la organización. Además, debe ser un proceso continuo y adaptable a las necesidades cambiantes tanto de las personas como de la organización”

2.1.10. Estabilidad Laboral

La estabilidad laboral se refiere a la sensación de seguridad que los empleados tienen acerca de mantener su trabajo a largo plazo. Esta percepción puede manifestarse de diferentes maneras, como la certeza de conservar el empleo, las oportunidades de promoción dentro de la empresa o la posibilidad de desarrollar una trayectoria profesional en la organización (Fernández y Garrosa, 2018). La estabilidad en el empleo es un aspecto crucial para el bienestar y la satisfacción de los trabajadores. Puede tener un impacto positivo en la salud mental y física, así como en la productividad y la lealtad hacia la organización (González y Peiró, 2023).

“La estabilidad en el trabajo es un derecho básico de los empleados. Es crucial tanto para el progreso personal y profesional de las personas, como para el bienestar de las familias y la sociedad en su conjunto. La estabilidad laboral implica no solo tener seguridad en el empleo, sino también la oportunidad de avanzar en una carrera dentro de la empresa, acceder a programas de capacitación y desarrollo, y disfrutar de un salario justo y condiciones laborales adecuadas”

2.1.11. Riesgos Psicosociales

Los riesgos psicosociales son elementos que pueden ocasionar perjuicios físicos, mentales y sociales en los empleados, impactando negativamente en su salud y bienestar. Estos riesgos pueden manifestarse en cualquier tipo de trabajo, sin importar la actividad económica o el tamaño de la empresa (Gómez et al., 2022).

Los riesgos psicosociales son factores que se encuentran en el ambiente de trabajo y pueden generar estrés, ansiedad, depresión y otros trastornos relacionados con el

trabajo. Estos riesgos pueden ser causados por aspectos organizacionales, como la carga de trabajo, la falta de autonomía o el ambiente laboral, o por factores individuales, como la personalidad o las habilidades del trabajador (García y Cano , 2021).

“Los riesgos psicosociales son factores que pueden desequilibrar la relación entre las exigencias y los recursos de los empleados, resultando en estrés y malestar. Estos riesgos pueden afectar la salud física y mental de los empleados, así como su productividad y rendimiento. Pueden tener su origen en la organización, en el individuo o en el entorno social. Los factores organizacionales incluyen la carga de trabajo, la falta de autonomía, el clima y la inseguridad laborales, entre otros. Los factores individuales incluyen la personalidad, las habilidades y la salud física y mental. Los factores sociales incluyen la cultura laboral y las relaciones interpersonales. La prevención de los riesgos psicosociales es una responsabilidad compartida entre las empresas y los empleados. Las empresas deben tomar medidas para reducir las demandas laborales y aumentar los recursos de los empleados, mientras que los empleados deben aprender a manejar el estrés y desarrollar estrategias de afrontamiento”

2.1.12. Estrés Laboral

El estrés laboral es un síndrome adaptativo negativo que ocurre cuando una persona siente que las demandas del entorno superan sus habilidades y recursos para hacerles frente (Fernández y Martín , 2022). El estrés laboral es la forma en que el cuerpo se adapta a situaciones que se perciben como amenazantes o desafiantes. Esta respuesta se caracteriza por reacciones físicas, psicológicas y conductuales que pueden afectar negativamente la salud y el bienestar de los trabajadores (Díaz et al. , 2019).

“El estrés laboral es un fenómeno complejo que puede ser desencadenado por diversos factores, tanto a nivel organizacional como individual. Se caracteriza por una serie de reacciones físicas, psicológicas y conductuales que pueden tener consecuencias negativas para la salud, el bienestar y el desempeño de los trabajadores. Los factores organizacionales que pueden causar estrés laboral incluyen la carga de trabajo, la falta de autonomía, el ambiente y la inseguridad laborales, entre otros. Por otro lado, los factores individuales como la personalidad, las habilidades y la salud física y mental también pueden contribuir al estrés laboral”

2.1.13. Carga Mental

La carga mental se refiere a la cantidad de esfuerzo cognitivo necesario para llevar a cabo una tarea o actividad. Incluye la atención, concentración, memoria y razonamiento requeridos para realizarla (Moreno y Cobos , 2022). El concepto de carga mental se refiere al nivel de tensión experimentado por el sistema cognitivo al realizar tareas que demandan atención, concentración, memoria y razonamiento a un alto nivel (García y Cano , 2021)

“En mi opinión, considero que la carga mental se refiere a la cantidad de esfuerzo mental necesario para llevar a cabo una tarea o actividad. Esta carga se puede medir en términos de la atención, concentración, memoria y razonamiento requeridos. Hay varios factores que pueden causar carga mental, como la complejidad de la tarea, la cantidad de información a procesar y el tiempo disponible para completarla. Reducir la carga mental es una medida importante para prevenir riesgos psicosociales en el trabajo. Las empresas pueden lograr esto simplificando las tareas, mejorando la comunicación y la coordinación, y brindando a los trabajadores más autonomía”

2.1.14. Acoso Laboral o Mobbing

El acoso laboral, también conocido como mobbing, se refiere a una forma de violencia psicológica que ocurre de manera repetida y prolongada en el entorno laboral, con el objetivo de acosar, humillar o intimidar a una persona (González y Rodríguez , 2022).

El acoso laboral, también conocido como mobbing, es un fenómeno de maltrato psicológico que ocurre en el ámbito laboral de manera sistemática y prolongada. Se caracteriza por una serie de comportamientos hostiles y degradantes con el propósito de perjudicar la salud física y mental de la persona afectada (García y Cano , 2021).

“El acoso laboral, también conocido como mobbing, es una forma de violencia que ocurre en el entorno de trabajo con el objetivo de perjudicar la salud física y mental de la víctima. Se caracteriza por comportamientos hostiles y degradantes, que pueden ser de naturaleza verbal, física o psicológica. El acoso laboral puede tener efectos negativos en la salud, el bienestar y el desempeño de los trabajadores. Aquellos que lo sufren pueden experimentar ansiedad, depresión, trastornos del sueño, problemas de salud física, entre otros. También pueden enfrentar dificultades en sus relaciones personales y profesionales. La prevención del acoso laboral es una responsabilidad compartida entre las empresas y los trabajadores. Las empresas deben implementar medidas para crear un entorno de trabajo saludable y respetuoso, mientras que los trabajadores deben aprender a identificar y denunciar el acoso laboral”

2.1.15. Equilibrio Trabajo

El equilibrio entre el trabajo y la vida personal se refiere a la capacidad de las personas para manejar de manera satisfactoria sus responsabilidades laborales y personales, tanto para su propio bienestar como para el de su entorno (Demerouti et al. , 2020). El equilibrio entre el trabajo y la vida personal se refiere a la habilidad de las personas para manejar su tiempo y energía de manera que puedan satisfacer de manera satisfactoria sus necesidades laborales, personales y sociales (Greenhaus y Powell, 2021).

“El equilibrio entre el trabajo y la vida personal es la habilidad de las personas para encontrar un balance entre sus responsabilidades laborales y sus compromisos personales y sociales. Es fundamental que este equilibrio sea satisfactorio para las personas, no solo en términos de rendimiento en el trabajo, sino también en cuanto a su bienestar personal y social”

2.1.16. Resiliencia

Es la capacidad de las personas para adaptarse a situaciones adversas y superarlas (Maddi et al., 2018). Resiliencia es la capacidad de las personas para recuperarse de los reveses y seguir adelante con sus vidas (Luthar , 2021).

“La resiliencia se refiere a la habilidad de las personas para enfrentar los obstáculos de la vida con fuerza, optimismo y determinación. Esta capacidad nos permite superar los desafíos y continuar persiguiendo nuestras metas y aspiraciones”

2.1.17. Apoyo Social en el Trabajo

El apoyo social en el entorno laboral se refiere a cómo los empleados perciben el respaldo emocional, práctico y/o informativo de sus compañeros de trabajo, supervisores y la organización en general (Halbesleben y Bowler, 2018).

El apoyo social en el lugar de trabajo se refiere a la presencia de elementos sociales como amistad, confianza, comprensión y respeto, que pueden ser de utilidad para que los empleados enfrenten las exigencias tanto laborales como personales (Cohen y Wills , 2021).

“El apoyo social en el entorno laboral se refiere a las relaciones positivas y de respaldo entre los empleados, los supervisores y la organización. Este respaldo puede contribuir a que los empleados se sientan conectados, valorados y respaldados, lo que puede tener un efecto beneficioso en su salud, bienestar y desempeño laboral. El apoyo social puede brindar a los trabajadores un sentido de pertenencia, la sensación de ser valorados y contar con alguien en quien confiar. Esto puede ayudar a los trabajadores a enfrentar el estrés, el agotamiento y otros desafíos laborales”

2.1.18. Inseguridad Laboral

El miedo a perder el empleo es la sensación que tienen los empleados de que su trabajo está en riesgo. Esto puede manifestarse de diferentes maneras, como la incertidumbre acerca del futuro laboral, la falta de estabilidad en el trabajo o la sensación de que el empleo no está garantizado (Moreno y Mañas , 2018).

El riesgo laboral se refiere a la posibilidad de perder el empleo y puede ser resultado de factores externos, como la situación económica o la inestabilidad del mercado laboral, así como factores internos, como la falta de habilidades o la antigüedad del trabajador (García y Malo , 2021).

“La inseguridad laboral se refiere a la sensación de amenaza que experimenta un empleado respecto a la posibilidad de perder su trabajo o de ver reducidas sus condiciones laborales. Esta sensación puede ser causada por diversos factores, como la incertidumbre económica, la globalización, los cambios tecnológicos o las políticas laborales de las empresas. La inseguridad laboral tiene consecuencias negativas para la salud física y mental de los trabajadores, pudiendo generar ansiedad, estrés, depresión y otros problemas psicológicos. Además, puede afectar la productividad, el compromiso laboral y la satisfacción en el trabajo”

2.1.19. Fatiga Emocional

La fatiga emocional es una condición de cansancio físico y mental que surge debido a la exposición continua a situaciones estresantes en el entorno laboral (Maslach et al., 2018). La fatiga emocional es un fenómeno progresivo que se define como una disminución en la capacidad de hacer frente a las exigencias emocionales del trabajo (Schaufeli y Bakker, 2021).

“El agotamiento emocional es un estado de fatiga que puede resultar en una serie de dificultades laborales, como una disminución en el desempeño, un aumento en la ausencia laboral y una mayor probabilidad de cometer errores. Las compañías pueden implementar diversas medidas para prevenir el agotamiento emocional, como brindar

programas de apoyo a los empleados, reducir las cargas de trabajo y fomentar un ambiente laboral positivo”

2.1.20. Intensificación del Trabajo

El incremento de la carga laboral es un procedimiento mediante el cual se incrementa la cantidad de tareas que deben ser realizadas en un lapso establecido (Deery y McDonal, 2018). Según Green (2021), la intensificación del trabajo es una tendencia en alza en el ámbito laboral que se caracteriza por el incremento de las demandas laborales, la reducción del tiempo libre y la mayor presión para aumentar el rendimiento.

“El aumento de la carga laboral es un fenómeno que implica incrementar la cantidad de trabajo realizado en un período de tiempo específico. Esto puede lograrse de diversas formas, como añadir más tareas, reducir el tiempo disponible para completarlas o aumentar la presión para alcanzar los objetivos. La intensificación del trabajo puede tener consecuencias negativas para los trabajadores, ya que puede generar estrés, ansiedad y otros problemas de salud. Asimismo, puede afectar la calidad del trabajo, ya que los empleados pueden ser más propensos a cometer errores”.

2.1.21. Desempeño Laboral

El desempeño laboral es el conjunto de comportamientos, habilidades y conocimientos que un trabajador pone en práctica para realizar su trabajo (Borman y Motowidlo, 2021). De acuerdo con Campbell y colaboradores (Campbell et al., 2018), el desempeño laboral se refiere al nivel en el cual un empleado satisface las expectativas asociadas a su posición en el trabajo.

“La evaluación del desempeño laboral puede ser abordada de múltiples maneras, ya que es un concepto complejo. Es crucial tener en cuenta que el desempeño no se reduce únicamente al rendimiento cuantitativo, sino que también implica el cumplimiento de expectativas de comportamiento y el desarrollo de habilidades y conocimientos requeridos para el puesto”

2.1.22. Evaluación del Desempeño

La evaluación del rendimiento es un procedimiento regular y estructurado para medir y evaluar el desempeño laboral de los trabajadores (Murphy y Cleveland , 2018). La evaluación del rendimiento implica una comunicación entre un supervisor y un empleado con el fin de analizar el desempeño laboral del empleado y establecer metas para el futuro (Smither et al., 2021).

“El proceso de evaluación del desempeño debe ser equitativo y transparente, y debe tener como objetivo mejorar el rendimiento laboral de los empleados. Es crucial que la evaluación del desempeño beneficie tanto a los empleados como a las empresas”

2.1.23. Indicadores de Desempeño

Los indicadores de rendimiento son elementos utilizados para medir y evaluar el desempeño en el trabajo de los empleados (Borman y Motowidlo, 2021). Las medidas de desempeño son indicadores que permiten evaluar el avance hacia los objetivos y metas establecidos (Kaplan y Norton , 2018).

“Los indicadores de rendimiento son herramientas útiles que pueden contribuir a la mejora del desempeño empresarial. Estos indicadores permiten identificar áreas de mejora, tomar decisiones fundamentadas y mejorar el rendimiento global de la empresa”

2.1.24. Incentivos de Desempeño

Los incentivos de desempeño son estímulos que se utilizan para motivar a los empleados a alcanzar los objetivos y metas establecidos (Lawler, 2021). Se pueden otorgar incentivos de desempeño a los empleados como una forma de motivarlos a mejorar su rendimiento en el trabajo (Armstrong, 2018).

“Los incentivos de rendimiento son una herramienta clave que las empresas pueden emplear para mejorar el desempeño laboral de sus empleados. Estos incentivos pueden contribuir a atraer, retener y motivar al personal, así como a mejorar su rendimiento en el trabajo”

2.1.25. Desarrollo de Habilidades

El desarrollo de habilidades implica adquirir o mejorar las destrezas necesarias para llevar a cabo una tarea o trabajo (Salas y Cannon, 2018). Este proceso es constante y puede llevarse a cabo a lo largo de toda la carrera profesional (Spencer y Spencer , 2021).

“Invertir en el desarrollo de habilidades es una forma de invertir en el capital humano, lo cual puede beneficiar tanto a las empresas, mejorando su rendimiento, como a los empleados, ayudándoles a alcanzar sus metas profesionales. Al invertir en el

desarrollo de habilidades, las empresas pueden mejorar la productividad, calidad, satisfacción laboral y compromiso de sus empleados”

2.1.26. Clima de Desempeño

El clima de desempeño es un constructo multidimensional que puede ser definido por una serie de factores, como la claridad de los objetivos, el apoyo de la dirección, la comunicación, la colaboración y la confianza (Parker y Griffin, 2021). El clima organizacional se refiere a cómo los empleados perciben las condiciones y el entorno de trabajo, lo cual influye en su comportamiento y desempeño laboral (Schneider , 2018).

“La calidad del rendimiento laboral de los empleados puede ser impactada por el clima organizacional. Es fundamental que las empresas generen un clima de desempeño positivo que fomente la productividad, la calidad en el trabajo, la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados”

2.1.27. Autoevaluación

La autoevaluación es una herramienta que puede utilizarse para mejorar el aprendizaje, el rendimiento y el desarrollo personal (Hattie , 2021). La autoevaluación implica que una persona evalúe por sí misma sus conocimientos, habilidades, actitudes y rendimiento (Boud y Falchikov, 2018).

“La autoevaluación es un elemento fundamental en el proceso de aprendizaje y crecimiento personal. Al realizar una evaluación de uno mismo, es posible identificar tanto las fortalezas como las debilidades y, a partir de ahí, elaborar un plan de acción para mejorar. La autoevaluación brinda la oportunidad de aumentar la conciencia

personal, desarrollar habilidades de reflexión y tomar el control del propio proceso de aprendizaje”

2.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.2.1. Clima organizacional

Según Gudiño Hernández (2019), una de las primeras definiciones del clima organizacional establece que es un conjunto de características que los empleados utilizan para evaluar una organización y distinguirla de sus competidores. Además, la estabilidad de las personas varía con el tiempo y afecta sus acciones. Sin embargo, más adelante, el autor indica que el clima organizacional es una característica que tiene cierto grado de estabilidad en la calidad del ambiente interno de la organización, experimentado por sus miembros. Este clima afecta su comportamiento y puede describirse en términos del valor de un conjunto específico de características o rasgos organizacionales.

En paralelo se explora varios conceptos relacionados con el clima organizacional, la comunicación interna, el liderazgo, la motivación, la participación de los empleados, la cohesión del equipo, el reconocimiento, la equidad, el desarrollo profesional, la estabilidad laboral, los riesgos psicosociales, el estrés laboral, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, la fatiga emocional, el rendimiento, la evaluación del rendimiento, los indicadores de rendimiento, los incentivos de rendimiento y la autoevaluación.

También explora las dimensiones del clima organizacional y los riesgos psicosociales, así como la relación entre el clima organizacional y los riesgos psicosociales. Además, menciona el marco legal para la seguridad y salud en el lugar de trabajo, incluyendo los derechos y obligaciones de los empleadores y trabajadores.

En el estudio realizado por Vizarreta Flores (2022) , se menciona que el clima organizacional está conformado por características o atributos específicos de la organización que el empleado percibe durante su jornada de trabajo.

En cambio, según Castro Galeano et al., (2021), el clima organizacional se refiere al ambiente interno de la organización. Este ambiente se caracteriza por las cualidades motivadoras y está directamente relacionado con el nivel de motivación de los empleados. Es beneficioso cuando los miembros experimentan una elevación moral y satisfacción de sus necesidades básicas, pero es perjudicial cuando estas necesidades no se cumplen.

2.2.2. Dimensiones del clima organizacional

Las dimensiones del clima organizacional se refieren a las cualidades que se pueden medir dentro de una organización y que tienen un impacto directo en el comportamiento de las personas. Varios autores, como Likert, Litwin, Stringer, Pritchard, Karasick, Bowers, Taylor y Brunet, citados por Garavito Coy et al., (2021), consideran la importancia de la comunicación entre los colaboradores y la alta dirección, la toma de decisiones, la responsabilidad individual y la independencia de los empleados en la resolución de conflictos, la motivación y el desempeño como factores comunes. Sin embargo, cada autor puede tener sus propias dimensiones adicionales. En general, Nupan Nasthar, (2018) propone nueve dimensiones que incluyen:

- ✓ **Estructura:** relacionada con procedimientos, procesos, jerarquías, ordenamiento y normas que tienen los miembros de una organización para el desempeño de sus funciones.
- ✓ **Responsabilidad:** destaca la percepción del empleado frente a la libertad que se le otorga para tomar decisiones propias

- ✓ **Recompensa:** identifica el grado en que la empresa recompensa a los trabajadores por el trabajo bien hecho.
- ✓ **Riesgo:** refleja el cómo se sienten las personas frente a las dificultades que les presenta el desempeño de sus actividades.
- ✓ **Calidez:** destaca la existencia de buenas relaciones entre superiores y subordinados.
- ✓ **Apoyo:** mide que tan bien los gerentes y los empleados se apoyan mutuamente frente a los problemas.
- ✓ **Normas:** menciona la importancia de adoptar metas y normas para el desempeño del rendimiento laboral.
- ✓ **Conflicto:** se refiere a qué tan bien los líderes y los miembros del equipo aceptan puntos de vista u opiniones opuestos a las de ellos.
- ✓ **Identidad:** se refiere al sentido de apego de una persona hacia la organización

2.2.3. El clima laboral y factores que inciden en el ámbito educativo

Sotelo y Figueroa (2017) recopilaron información relevante de diversos autores, quienes justifican la importancia de estudiar el clima organizacional por tres razones principales. En primer lugar, se destaca que el clima organizacional puede eliminar obstáculos y facilitar el logro de los objetivos de la organización. En segundo lugar, se resalta el valor de evaluar de manera integral, sistemática y global el clima organizacional en las organizaciones. Y, en tercer lugar, se menciona que la reflexión individual de los trabajadores puede facilitar el trabajo en equipo y generar eficacia en la organización. Por lo tanto, el análisis del clima organizacional comienza por comprender la cultura de la

organización y los efectos que esta tiene en los colaboradores, quienes se encuentran en una relación de dependencia laboral.

El clima laboral se ve afectado por diversos elementos, ya que está conformado por una organización con características distintivas que influyen en el comportamiento de las personas a lo largo del tiempo Alanis et al., (2015) citado por (Rosas et al. , 2023). Se han identificado seis variables que están relacionadas con la situación, el entorno de la empresa, la tecnología utilizada y otros factores mencionados anteriormente, y que condicionan el clima laboral. Estas variables son:

- a) condiciones de trabajo,
- b) desempeño de tareas,
- c) políticas institucionales,
- d) relaciones sociales,
- e) relaciones con la autoridad y
- f) desarrollo personal.

La cultura de la organización mantiene un equilibrio armonioso entre las relaciones dentro del conjunto y los sistemas que forman parte de los valores, atributos y clima de la organización.

En paralelo Moreno Fuentes et al., (2019) mencionan que el entorno laboral desempeña un papel decisivo en el bienestar y el rendimiento de los profesionales en cualquier campo, y el ámbito educativo no es una excepción. El clima laboral, entendido como el conjunto de condiciones y características del ambiente de trabajo, puede influir directamente en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje y por ende satisfacción en el

desempeño laboral, se plantea los siguientes factores determinantes en el ámbito educativo.

2.2.3.1. Relaciones Interpersonales

En el ámbito educativo es fundamental las relaciones interpersonales entre el personal docente, administrativo y los estudiantes. Un ambiente donde se fomente la colaboración, el respeto y la comunicación efectiva puede contribuir significativamente al bienestar general.

2.2.3.2. Liderazgo Escolar

El liderazgo es vital en la configuración del clima laboral. La presencia de líderes educativos efectivos, que inspiren y apoyen al personal docente, motiva y fortalece la comunidad educativa. La claridad en la visión institucional y la toma de decisiones transparente son aspectos clave de un liderazgo sólido.

2.2.3.3. Reconocimiento y Recompensas

Sentirse valorado y reconocido por el trabajo realizado es esencial para el bienestar laboral. La Implementación de programas de reconocimiento y recompensas incentiva a los docentes a esforzarse aún más, generando un ambiente positivo y productivo.

Así mismo al contar con buenas relaciones, donde las instituciones están dirigidas por líder efectivo, a su vez ellos reconocen el trabajo y recompensan a sus colaboradores se verá reflejada en el rendimiento educativo dado por los siguientes factores:

- ✓ Motivación y Compromiso. - Un clima laboral positivo puede impulsar la motivación y el compromiso de los docentes, lo que se traduce en un mayor esfuerzo y dedicación hacia la enseñanza, además influya positivamente en la participación y el rendimiento de los estudiantes.
- ✓ Ambiente de Aprendizaje. - Un entorno laboral positivo se refleja directamente en el ambiente de aprendizaje. Los estudiantes tienden a responder de manera más favorable y participativa cuando se sienten parte de una comunidad educativa que valora la excelencia y el desarrollo integral, lo que implica profesores satisfechos reflejados en el desempeño.
- ✓ Retención del Personal Docente. - El clima laboral favorable no solo impacta en el rendimiento actual, sino que también juega un papel clave en la retención del personal docente. La estabilidad en el cuerpo docente contribuye a la continuidad y coherencia en la enseñanza.

2.2.3.4. El clima laboral en el contexto educativo

Un buen clima laboral es un objetivo importante para todos los centros educativos. Al crear un entorno de trabajo positivo y motivador, los centros educativos pueden contribuir a mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

En este contexto, comprender y abordar los factores que inciden en el clima laboral en el ámbito educativo es esencial para mejorar la calidad de la educación. Fomentar un ambiente de trabajo positivo, centrado en el apoyo mutuo y el reconocimiento, no solo beneficia a los profesionales de la educación, sino que también contribuye directamente al éxito académico de los estudiantes. En un mundo donde la

educación es la clave para el desarrollo, invertir en el bienestar de los educadores se convierte en una inversión en el futuro.

Por otra parte, el contenido anterior explica la diferencia entre los términos "ambiente de trabajo" y "clima laboral". El ambiente de trabajo se refiere a la comunicación entre empleados y supervisores, mientras que el clima laboral es el resultado general de todos los ambientes de trabajo que ocurren durante un período de tiempo y está vinculado a la cultura laboral (Pilligua y Arteaga , 2019).

2.2.4. Riesgo psicosocial

Zambrano Quichimbo (2022), se menciona que hay tres términos que describen los aspectos psicosociales: factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales. Aunque no existe una diferenciación clara y académica entre ellos, cada término tiene características y connotaciones distintas.

Las circunstancias en el lugar de trabajo que pueden afectar el bienestar y la salud de los empleados, así como la productividad de la empresa, se conocen como riesgos psicosociales. Estos riesgos están relacionados con la organización, el contenido y el desempeño del trabajo (Flores Bayona, 2019). Según Fichamba Pupiales, (2022) los riesgos psicosociales son situaciones laborales que tienen el potencial de afectar negativamente el bienestar físico, mental y social de los empleados a corto o largo plazo.

Según Beltrán Zúñiga (2021), los riesgos psicosociales pueden surgir de diversos aspectos laborales, como la falta de control en el trabajo, largas horas de trabajo, ritmo laboral intenso, horarios variables e impredecibles, comunicación organizacional

deficiente, así como un mal clima y cultura organizacional, responsabilidades laborales y relaciones interpersonales en el trabajo.

Ríos Hernández et al., (2020) ofrece una definición más precisa basada en las definiciones citadas en su estudio, donde se expresa que los riesgos psicosociales están vinculados a los factores laborales. En otras palabras, los riesgos psicosociales se definen como actos, eventos, situaciones o circunstancias que se derivan de la forma en que se organiza el trabajo y que tienen una alta probabilidad de afectar la salud de los trabajadores, con efectos significativos. Estas situaciones incluyen todo aquello que puede afectar la salud mental del trabajador y, por ende, su salud física.

Por último, se podría decir también que, los riesgos psicosociales son riesgos que surgen en el ámbito laboral, atendiendo a problemas de salud mental derivados de los servicios prestados por los colaboradores o de su contenido y tienen el potencial de afectar tanto la marcha o desarrollo del trabajo como la salud del trabajador (Quispe Reymundo, N.A. 2022).

2.2.4.1. Riesgos psicosociales que afectan el clima organizacional

Los riesgos psicosociales en el entorno laboral constituyen una variable que incide directamente en el clima organizacional de una institución. Estos riesgos, que van desde la carga de trabajo excesiva hasta la falta de reconocimiento, pueden generar tensiones y afectar la salud mental de los empleados. La falta de equilibrio entre la vida laboral y personal, la escasa participación en la toma de decisiones y la falta de apoyo social son factores que contribuyen a un clima organizacional negativo. La comprensión y gestión adecuada de estos riesgos no solo mejoran el bienestar de los colaboradores, sino que también promueven un ambiente laboral saludable y productivo. En este contexto,

abordar los riesgos psicosociales se convierte en una estrategia clave para fortalecer el clima organizacional y potenciar el rendimiento de la organización.

2.2.4.2. Dimensiones del riesgo psicosocial

Las dimensiones del riesgo psicosocial al igual que las dimensiones del clima organizacional son cualidades medibles, para Calva Vargas, E. (2020) el riesgo psicosocial presenta las siguientes dimensiones:

- ✓ **Desarrollo de competencias:** oportunidad de mejorar los conocimientos y las habilidades
- ✓ **Carga y ritmo de trabajo:** conjunto de requerimientos tanto físicos como mentales
- ✓ **Margen de acción y control:** capacidad de toma de decisión del personal
- ✓ **Liderazgo:** capacidad para influir en el comportamiento de los demás
- ✓ **Recuperación:** la capacidad de recargar energías para desarrollar otra tarea o actividad
- ✓ **Soporte y apoyo:** recursos a empleados provistos por jefes o empleadores
- ✓ **Organización del trabajo:** método de comunicación, aplicación de tecnología y designación del trabajo
- ✓ **Otros:** acoso discriminatorio y laboral, sobre la doble presencia y la estabilidad laboral.

2.2.5. Clima organizacional y riesgo psicosocial

La relación entre el clima organizacional y el riesgo psicosocial es compleja. Según Cuchuirumi Yépez, M. et al. (2021), el clima puede cambiar tanto a través de los

trabajadores como de los administradores, refiriéndose a aquellos que participan en la formulación de políticas e instrucciones organizativas. Además, los factores organizacionales generados por el clima organizacional y los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo están interconectados y ambos tienen un impacto en la salud y el comportamiento de los empleados, según (Quispe Reymundo , 2022).

En el estudio realizado por Nupan Nasthar (2018) se hace hincapié en cómo los factores de riesgo psicosocial pueden afectar las relaciones entre los colaboradores de una organización, y cómo esto a su vez impacta significativamente en el clima organizacional. Es importante destacar que el clima organizacional tiene un impacto directo en la motivación, desempeño, satisfacción, eficiencia, productividad y salud de los individuos. Por lo tanto, el clima organizacional está estrechamente relacionado con la percepción de los riesgos psicosociales dentro de las organizaciones.

Según Garavito Coy (2021), el clima organizacional y el riesgo psicosocial son aspectos cruciales para la salud y el bienestar del personal. Por lo tanto, las organizaciones deben implementar programas que fomenten tanto el crecimiento empresarial como el desarrollo personal de cada individuo. Además, se destaca que una alta demanda de trabajo puede generar un clima organizacional negativo y un alto riesgo psicosocial, mientras que un clima organizacional positivo se caracteriza por elementos como la motivación, el control y el liderazgo. Por lo tanto, es importante tener en cuenta que nadie está exento de los efectos de los riesgos psicosociales, ya que surgen durante la interacción del personal con el lugar de trabajo, donde se combinan factores genéticos, psicosociales y sociales, entre otros, que pueden afectar al personal (Olejua Ortiz y Pamplona Aponte, 2021).

2.2.6. Factores de riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales son factores relacionados con el entorno laboral y las interacciones sociales que pueden tener un impacto negativo en la salud mental, emocional y bienestar de los trabajadores. Estos riesgos pueden surgir debido a diversas circunstancias y condiciones laborales.

Según, Salamanca, Pérez, Infante y Olarte (2019) sostienen que los factores psicosociales a veces están relacionados con el lugar de trabajo son específicos y tienen diferentes patrones. Esto se debe a que depende mucho del entorno, el estado de ánimo cambiara con el medio ambiente.

Algunos de los riesgos psicosociales más comunes en instituciones educativas incluyen:

- ✓ **La sobrecarga de trabajo:** Los docentes suelen tener una gran carga de trabajo en el cumplimiento de la planificación, lo que puede provocar estrés, ansiedad y agotamiento.
- ✓ **La falta de reconocimiento:** Los docentes necesitan sentirse valorados por su trabajo, ya que esto puede contribuir a su motivación y satisfacción.
- ✓ **Las relaciones conflictivas:** Las relaciones conflictivas entre los docentes, los estudiantes o los padres de familia pueden crear un entorno de trabajo negativo y estresante,
- ✓ **La violencia:** La violencia, ya sea física o psicológica, puede tener un impacto devastador en la salud y el bienestar de los profesores

Los riesgos psicosociales pueden tener una serie de consecuencias negativas para los docentes, incluyendo:

- ✓ **Problemas de salud mental:** El estrés, la ansiedad y el agotamiento pueden provocar una serie de problemas de salud mental, como la depresión, la ansiedad y el trastorno de estrés postraumático.
- ✓ **Absentismo laboral:** Los trabajadores que sufren riesgos psicosociales son más propensos a ausentarse del trabajo, lo que puede afectar a la productividad de la institución.
- ✓ **Incidencia de accidentes:** Los docentes que sufren riesgos psicosociales son más propensos a sufrir accidentes laborales.

Las instituciones educativas se enfrentan a una serie de medidas para prevenir los riesgos psicosociales. Algunas de estas medidas incluyen:

- ✓ Establecer una cultura de prevención es importante que las instituciones educativas tengan una cultura de prevención de riesgos psicosociales. Esto implica sensibilizar a los colaboradores sobre los riesgos psicosociales y promover la adopción de medidas preventivas.
- ✓ Ofrecer apoyo a los colaboradores es importante y debe incluir asesoramiento psicológico, programas de formación o cambios en las condiciones laborales.
- ✓ Fomentar la comunicación y la colaboración ayudará a prevenir los conflictos y crear un entorno de trabajo más positivo.

La prevención de riesgos psicosociales es una tarea fundamental para las instituciones educativas. Al tomar medidas para prevenir estos riesgos, las instituciones educativas pueden contribuir a mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores, docentes, así como a la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

2.3.1. Constitución de la República Del Ecuador

NORMATIVA LEGAL DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES

Artículo 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Constitucion de la Republica del Ecuador, 2008, pp. 17-18).

Artículo 326 Numeral 5 Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (Constitucion de la Republica del Ecuador, 2008, p. 101).

2.3.2. Código de Trabajo

Artículo 42.- Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador:

2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y

reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad.

3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código (Código de Trabajo , 2023, p. 18).

Art. 347.- Riesgos del trabajo. - Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes (Código de Trabajo , 2023, p. 91)

Art. 348.- Accidente de trabajo. - Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena (Código de Trabajo , 2023, p. 91).

Art. 349.- Enfermedades profesionales. - Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad (Código de Trabajo , 2023, p. 91).

Artículo 359.- Indemnizaciones por accidente de trabajo. - Para el efecto del pago de indemnizaciones se distinguen las siguientes consecuencias del accidente de trabajo:

1. Muerte;
2. Incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo;
3. Disminución permanente de la capacidad para el trabajo; y,
4. Incapacidad temporal (Código de Trabajo , 2023, p. 93).

Artículo 365.- Asistencia en caso de accidente. - En todo caso de accidente el empleador estará obligado a prestar, sin derecho a reembolso, asistencia médica o quirúrgica y farmacéutica al trabajador víctima del accidente hasta que, según el dictamen médico, esté en condiciones de volver al trabajo o se le declare comprendido en alguno de los casos de incapacidad permanente y no requiera ya de asistencia médica (Código de Trabajo , 2023, p. 96).

Artículo 369.- Muerte por accidente de trabajo. - Si el accidente causa la muerte del trabajador y ésta se produce dentro de los ciento ochenta días siguientes al accidente, el empleador está obligado a indemnizar a los derechohabientes del fallecido con una suma igual al sueldo o salario de cuatro años. Si la muerte debida al accidente sobreviene después de los ciento ochenta días contados desde la fecha del accidente, el empleador abonará a los derechohabientes del trabajador las dos terceras partes de la suma indicada en el inciso anterior. Si por consecuencia del accidente el trabajador falleciere después de los trescientos sesenta y cinco días, pero antes de dos años de acaecido el accidente, el empleador deberá pagar la mitad de asuma indicada en el inciso primero. Si la víctima falleciere después de dos años del accidente no habrá derecho a reclamar la indemnización por muerte, sino la que provenga por incapacidad, en el caso de haber reclamación pendiente (Código de Trabajo , 2023, pp. 96-97).

Artículo 370.- Indemnización por incapacidad permanente. Si el accidente hubiere ocasionado incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo, la indemnización consistirá en una cantidad igual al sueldo o salario total de cuatro años, o en una renta vitalicia equivalente a un sesenta y seis por ciento de la última renta o remuneración mensual percibida por la víctima (Código de Trabajo , 2023, p. 97).

Artículo 373.- Indemnización por incapacidad temporal. La indemnización por incapacidad temporal será del setenta y cinco por ciento de la remuneración que tuvo el trabajador al momento del accidente y no excederá del plazo de un año, debiendo ser entregada por semanas o mensualidades vencidas, según se trate de obrero o de empleado.

Si a los seis meses de iniciada una incapacidad no estuviere el trabajador en aptitud de volver a sus labores, él o su empleador podrán pedir que, en vista de los certificados médicos, de los exámenes que se practiquen y de todas las pruebas conducentes, se resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico, gozando de igual indemnización, o si procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho. Estos exámenes pueden repetirse cada tres meses (Código de Trabajo , 2023, p. 98).

Artículo 410.- Obligaciones respecto de la prevención de riesgos. Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida. Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas

por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo (Código de Trabajo , 2023, p. 104).

Artículo 424.- Vestidos adecuados para trabajos peligrosos. - Los trabajadores que realicen labores peligrosas y en general todos aquellos que manejen maquinarias, usarán vestidos adecuados (Código de Trabajo , 2023, p. 106).

Artículo 436.- Suspensión de labores y cierre de locales. El Ministerio de Trabajo y Empleo podrá disponer la suspensión de actividades o el cierre de los lugares o medios colectivos de labor, en los que se atentare o afectare a la salud y seguridad e higiene de los trabajadores, o se contraviniere a las medidas de seguridad e higiene dictadas, sin perjuicio de las demás sanciones legales. Tal decisión requerirá dictamen previo del Jefe del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo (Código de Trabajo , 2023, p. 107).

CAPITULO III
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

*“Nuestra insignificancia es
frecuentemente la causa de
nuestra seguridad.”*

Bernardo Crespo

3.1. TIPOS DE INVESTIGACIÓN

El enfoque de la investigación fue de carácter mixto con un nivel descriptivo y explicativo. Este enfoque permitió obtener una comprensión más completa y matizada del fenómeno estudiado, al integrar datos numéricos y percepciones subjetivas de los participantes. El alcance descriptivo a partir de los datos sobre las percepciones de los docentes y el explicativo permitió determinar si existe una influencia significativa del clima laboral sobre la presencia e intensidad de los riesgos psicosociales, y se indagó sobre los mecanismos y procesos a través de los cuales se produce esta relación.

3.1.1. Descriptiva

En la investigación descriptiva se aplicó para caracterizar el clima laboral y los riesgos psicosociales en la institución recopilando datos mediante cuestionarios y entrevistas que permitió identificar las percepciones de los docentes sobre las variables y generar un panorama detallado de las experiencias y percepciones de docentes de la “Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz”.

3.1.2. Explicativa

Se centró en determinar si existe una incidencia significativa del clima laboral sobre la presencia e intensidad de los riesgos psicosociales en la institución educativa. Se indagó sobre los mecanismos y procesos a través de los cuales se produce esta relación, explorando cómo los diferentes aspectos del clima laboral pueden incidir en la aparición de los riesgos psicosociales. Este enfoque permitió una comprensión más profunda de la dinámica entre las variables estudiadas.

3.1.3. Correlacional

Se llevó a cabo una investigación correlacional para la identificación de la existencia y la intensidad de las relaciones entre las variables de clima laboral y riesgo psicosocial. Se utilizaron técnicas estadísticas, como el coeficiente de correlación, para evaluar el grado de asociación entre las distintas dimensiones del clima laboral. Esto facilitó la identificación de patrones y tendencias en la coexistencia de estas variables. Los resultados de este análisis correlacional proporcionaron información valiosa para comprender la interconexión entre el clima laboral y los riesgos psicosociales.

3.2. MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.2.1. Método Deductivo

El método deductivo es un enfoque de razonamiento que parte de premisas o principios generales para llegar a conclusiones específicas (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Este método permitió establecer conceptos, teorías referidas a la investigación, la cual se aplicó después de obtener toda la información necesaria.

3.2.2. Método Inductivo

El método inductivo es una aproximación metodológica que permitió analizar datos cualitativos de docentes para llegar a conclusiones generales sobre clima laboral y riesgos psicosociales. Se examinaron respuestas, identificando patrones y conexiones en

las dimensiones de estudio. Se agruparon datos similares permitiendo una comprensión completa y contextualizada de las variables estudiadas.

3.2.3. Método Analítico

A través del método analítico y el procedimiento crítico, que consisten en descomponer un fenómeno o conjunto de datos en partes más pequeñas para entender su estructura y función. El método permitió examinar e identificar el clima laboral, los riesgos psicosociales y su impacto en el desempeño laboral, el análisis permite extraer conocimientos y conclusiones a partir de la información recopilada.

3.3. CONSTRUCCIÓN METODOLÓGICA DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN

3.3.1 Población y Muestra

3.3.1.1. Población

La población objeto de investigación correspondió a los docentes de la Unidad Educativa Nicolas Infante Diaz.

3.3.1.2. Muestra

Para el desarrollo de la presente investigación se consideró el 100% del personal docente de la “Unidad de Educativa Nicolás Infante Diaz” el cual está compuesto por 141 docentes y 3 directivos: Rector, Vicerrector e Inspector general de la Unidad Educativa Nicolas Infante Diaz.

Tabla 1

Población de docentes y directivos

Detalle	Cantidad
Directivo	3
Docentes	141
Total	144

Nota. Distribución de la población de docentes y directivos.

3.3.2. Técnicas de la investigación

La técnica que se utilizó es la encuesta mediante un cuestionario, la misma estuvo dirigida a los docentes, lo que proporcionó datos que permitieron alcanzar los objetivos planteados.

Otra de las técnicas utilizadas fue la técnica de la entrevista la cual fue dirigida a la máxima autoridad de la institución Lic. Patricio Egas Vásquez, MSc.; así, como también se entrevistó al Vicerrector Administrativo Lcdo. Diomedes Vicente Coello MSc. y al Inspector General de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz.

3.3.3. Instrumentos de la investigación

3.3.3.1. Guía de entrevista

Se realizó un cuestionario con preguntas semiestructuradas guardadas a través de audios, distribuidas de la siguiente manera: 11 preguntas a las tres autoridades Rector, Vicerrector e Inspector General de la Unidad Educativa; las mismas, divididas en clima organizacional, riesgo psicosocial y desempeño laboral.

3.3.3.2. *Guía de Cuestionario*

Se realizó un cuestionario, que se llamó “Cuestionario factores de riesgos psicosocial y clima laboral” el cual está constituido por 3 dimensiones de riesgos psicosocial: carga de trabajo -exigencias laborales; reconocimientos - valoración y soporte social - relaciones laborales. Sobre el clima laboral, se plantearon 4 dimensiones: ambiente organizacional, organización, potencial humano, actividades del puesto de trabajo y condiciones de trabajo; y, por último 4 dimensiones de desempeño laboral: competencias y habilidades profesionales, eficiencia y gestión de recurso, compromiso y actitud; e interacción emocional y relación con sus superiores. Valorando mediante la escala de Likert y estableciendo 5 alternativas de respuestas donde 1= nunca, 2= casi nunca, 3= a veces, 4= casi siempre, 5= siempre.

Validación de encuesta por expertos

La validación se refiere a la evaluación de la calidad y pertinencia de un instrumento de medición, como un cuestionario o una entrevista lo que permite garantizar que el instrumento mida de manera precisa y consistente el constructo de las variables objeto de estudio

Los parámetros para validar el cuestionario fueron los siguientes:

1. Presentación del Instrumento
2. Pertinencia de las variables con los indicadores
3. Claridad en la redacción de los Ítems
4. Factibilidad de la Aplicación

Para ello seleccionaron 4 docentes en áreas del conocimiento del objeto de estudio

tabla 2:

Tabla 2

Docentes evaluadores

Docente Evaluador	Grado Académico	Área de Conocimiento	Experiencia	Evaluación del Instrumento
Rosaura Gutiérrez	Doctora en Psicología Evolutiva y de la Educación	Actitudes, emociones conductas, riesgos psicosociales	37 años de docencia Conferencista	Excelente
Máximo Ramírez Chávez	Sociólogo Doctor en Gobierno y Administración Pública	Educación Proyectos Asesor e Investigador	Docente 40 años Direcciones en entidades Publicas Asesor de Proyectos Investigador	Excelente
Marlene Medina Villacis	Magister en Educación a Distancia y abierta	Educadora e Investigadora	Docente Subdecana de FCI Coordinadora de carrera de Agroindustria Investigadora	Excelente
Rogelio Navarrete Gómez	Magister en Control de Operaciones y Gestión Logística	Industria y Producción	Docente Dirección de Proyectos de Vinculación	Excelente

Nota. La tabla presenta información sobre los docentes que participaron como evaluadores.

3.3.3.3 Prueba Alfa de Cronbach

Confiabilidad del instrumento de la Encuesta

Instrumento de Clima Organizacional

En el presente análisis Tabla 3, se examinaron los resultados de un cuestionario compuesto por quince ítems en relación con el clima organizacional, cada uno con cinco opciones de respuesta que van desde "Nunca" hasta "Siempre". La suma de las varianzas individuales de los ítems fue calculada, dando como resultado un valor de 505.19. Además, se determinó la varianza total de la suma de los ítems, la cual ascendió a 13164.4. Al aplicar la fórmula del coeficiente de alfa de Cronbach, que tiene en cuenta tanto la cantidad de ítems en el cuestionario como la relación entre la varianza de los ítems y la varianza total, se obtuvo un coeficiente de alfa de Cronbach de aproximadamente **1.03031**, por lo tanto, los resultados indican una alta confiabilidad en la consistencia interna del cuestionario utilizado en esta investigación, lo que respalda su idoneidad para medir la variable de interés de manera consistente y fiable.

Tabla 3

Coefficiente de confiabilidad clima organizacional y riesgo psicosocial

ÍTEMS	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
1	12	21	43	36	29
2	22	18	45	29	27
3	31	21	34	45	10
4	9	31	24	48	29
5	24	21	45	42	9
6	25	32	41	21	22
7	11	21	31	37	41
8	8	14	31	51	37

9	11	27	41	19	43
10	9	14	24	42	52
11	32	25	43	19	22
12	12	21	29	27	52
13	11	22	12	44	52
14	23	12	25	28	53
15	15	15	28	36	47
Total	255	315	496	524	525
Varianza	64,4	33,2	88,9	104,5	214,3
Sumatoria de las varianzas	505,19				
Varianza de la suma de los ítems	13164,4				
Coefficiente de confiabilidad	1,03031				

Nota. Coeficientes de confiabilidad Alfa de Cronbach para las escalas de medición del clima organizacional y del riesgo psicosocial.

Instrumento de Desempeño Laboral

Los datos proporcionados Tabla 4, representan un análisis del desempeño laboral mediante la evaluación de la consistencia interna de una escala específica. El coeficiente de Cronbach obtenido, aproximadamente **0.9831**, revela una alta coherencia entre los ítems de la escala utilizada para medir el desempeño laboral. Esta alta consistencia sugiere que los diferentes aspectos evaluados por la escala están estrechamente relacionados entre sí y proporcionan una medición confiable del desempeño laboral de los individuos. Estos hallazgos respaldan la validez y la fiabilidad de la escala como una herramienta eficaz para evaluar el desempeño en el entorno laboral, lo que puede ser de gran utilidad para la toma de decisiones en recursos humanos, el desarrollo profesional y la mejora continua dentro de la organización.

Tabla 4*Coefficiente de confiabilidad Desempeño Laboral*

<i>Ítems</i>	<i>Nunca</i>	<i>Sólo alguna vez</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muchas veces</i>	<i>Siempre</i>
1	21	12	36	42	30
2	21	11	31	43	35
3	21	19	28	44	29
4	24	11	45	25	36
5	18	14	37	37	35
6	3	23	33	35	47
7	15	25	32	38	31
8	26	15	34	43	23
9	12	34	23	44	28
10	17	23	31	34	36
11	12	16	27	43	43
12	22	18	29	36	36
Total	212	221	386	464	409
Varianza	37,39	43,08	28,97	29,72	39,24
Sumatoria de las varianzas	178,40				
Varianza de la suma de los ítems	10557,04				
Coefficiente de confiabilidad	0,98310				

Nota. Coeficiente de confiabilidad del instrumento de medición del Desempeño Laboral, mostrando un valor Alfa de Cronbach de 0.98310, lo que indica una alta consistencia interna y confiabilidad de la escala utilizada.

Debido a que los valores estadísticos de fiabilidad de los datos son mayores **0.9** se establece que los datos son confiables para su análisis.

Matriz de riesgos psicosocial

La evaluación de riesgos psicosociales se realizó mediante la consideración de diversos factores que afectan el bienestar emocional y mental de los empleados en el entorno laboral. Para determinar los niveles de riesgo, se emplea la matriz de riesgo del

Ministerio de Trabajo, que clasifica los riesgos en categorías según su gravedad y probabilidad de ocurrencia:

Riesgo Bajo (Verde): Situaciones donde los factores psicosociales tienen una incidencia mínima en el bienestar de los empleados y no representan una preocupación significativa para la organización.

Riesgo Medio (Amarillo): Implica la presencia de factores psicosociales que podrían tener un impacto moderado en el bienestar de los empleados, requiriendo atención y medidas preventivas para evitar su agravamiento.

Riesgo Naranja (Naranja): Indica una situación intermedia entre el riesgo moderado y el riesgo alto, donde los factores psicosociales pueden representar una amenaza significativa para el bienestar emocional y mental de los empleados si no se abordan adecuadamente.

Riesgo Alto (Rojo): Representa una amenaza significativa para el bienestar emocional y mental de los empleados, requiriendo intervenciones inmediatas y acciones correctivas por parte de la organización.

3.4. ELABORACIÓN DEL MARCO TEÓRICO

En la elaboración del marco teórico de este proyecto, se recurrió a fuentes de información previas a la investigación como sitios web, textos especializados, artículos científicos relacionados con el clima organizacional y los riesgos psicosociales. Esta revisión se realizó con el objetivo de enriquecer el trabajo de investigación, respaldándolo con el conocimiento previo de otros autores en el campo. Se priorizó la consulta de información relevante y necesaria en relación con el problema de investigación, incluyendo papers, boletines, estudios de caso y tesis recientes sobre clima laboral de los

últimos 5 años, así como las tendencias actuales del tema, sin descartar las contribuciones de autores clásicos en el área.

3.5. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para el desarrollo de la investigación se aplicaron cuestionarios que permitieron obtener información que evidencie los factores del clima organizacional de la institución. Además, se obtuvo información sobre los riesgos psicosocial de los docentes para verificar su incidencia en el desempeño laboral, también se indagó en el monitoreo con respecto al cumplimiento de la actividad de los docentes.

3.6. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS

En el marco de la investigación y con el propósito de alcanzar los objetivos establecidos, se procedió de la siguiente manera: se aplicaron los cuestionarios a las muestras seleccionadas previamente, los resultados de los cuestionarios que incluyen variables de media y varianza, se presentan en tablas cruzadas y se recurre a pruebas de chi cuadrado como herramienta descriptiva. Además, se visualizan los datos mediante gráficos de barras y tablas de frecuencias. Dado que los datos presentan una distribución normal. Por último, se examinó la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral con el fin de determinar la intensidad y la relación proporcional entre ambos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

“La tarea psíquica que una persona puede y debe establecer por sí mismo no es sentirse segura, sino ser capaz de tolerar la inseguridad”

Erick Fromm

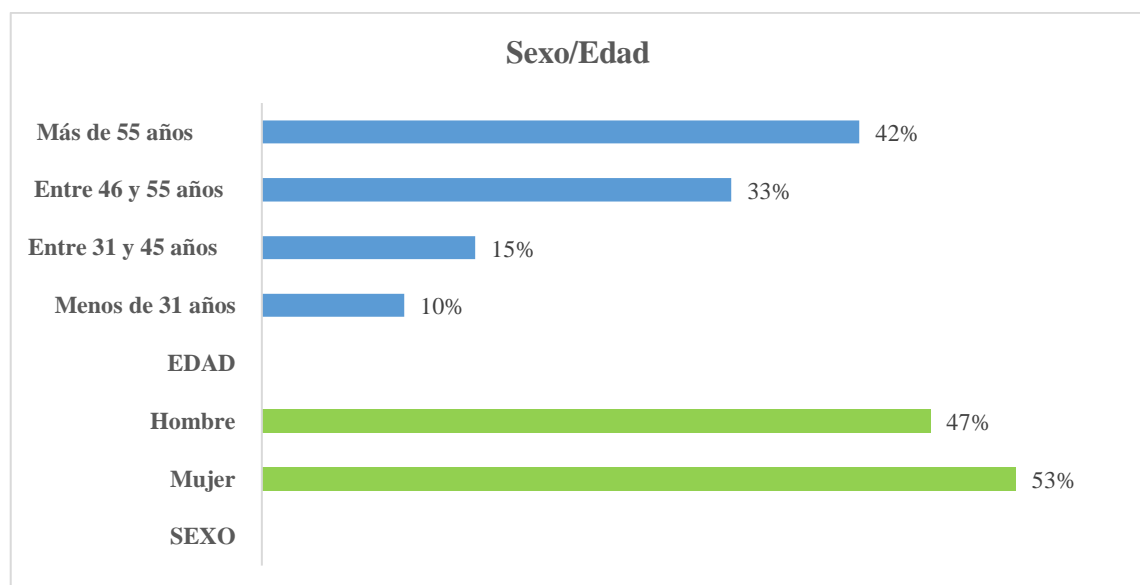
4.1. FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA NICOLÁS INFANTE DÍAZ

En el presente capítulo se examinaron y analizaron los resultados obtenidos de acuerdo a las preguntas de los cuestionarios de la encuesta y entrevista aplicada a las autoridades y docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz en el año 2023, el objetivo del estudio fue analizar la incidencia del clima organizacional y riesgo psicosocial en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa, para ello las dimensiones de cada una de las variables se realizó un pre testeo donde se procedió a identificar los factores de riesgos psicosocial mediante un criterio de confiabilidad del cuestionario, aplicando la encuesta a 141 docentes y a 3 autoridades rector, vicerrector e inspector general, considerada como la población.

4.1.1. Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz

Figura 1

Género y edad de los docentes



Nota. Distribución por edad y sexo. La mayoría de los participantes tiene más de 46 años (75%) y son mujeres (53%).

Análisis e interpretación

Los resultados Figura 1, muestran que en la institución predomina el género femenino con el 53%, la mayoría se encuentran en un rango de edad de más de 55 años representado por un 42% y el menor rango de edad se encuentran menores a 31 años con un 10%. Lo que se precia que en su mayoría de los docentes se encuentran próximos a jubilarse.

Figura 2

Relación Laboral / Tiempo de trabajo



Nota. Distribución porcentual de diferentes aspectos del trabajo laboral, como el tipo de contrato, la antigüedad laboral y el tiempo de trabajo.

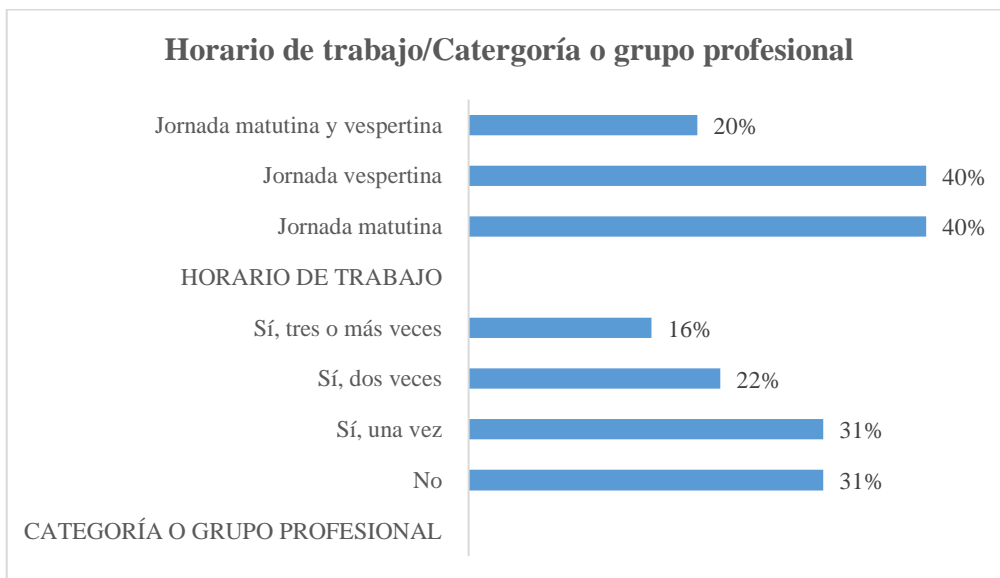
Análisis e interpretación

El 60% de los docentes tienen nombramiento y el 26% nombramiento provisional y un 8% son contratados anualmente, mientras que el 6% por diversas situaciones de

índole personal se encuentran por remplazo, en cuanto al tiempo de trabajo se aprecia que existe un 58% con más de 10 años que es coincidente con los que tiene nombramiento y la diferencia es porque se encuentran remplazos, un 185 que tiene entre 5 a 10 años y el 24% de 1 año hasta 5 años que prestan sus servicios como profesores. Estos resultados evidencian que existe medianamente estabilidad factor fundamental para el desempeño laboral.

Figura 3

Horario de trabajo / categoría



Nota. Distribución porcentual del horario de trabajo según la jornada y la frecuencia, así como la categoría o grupo profesional.

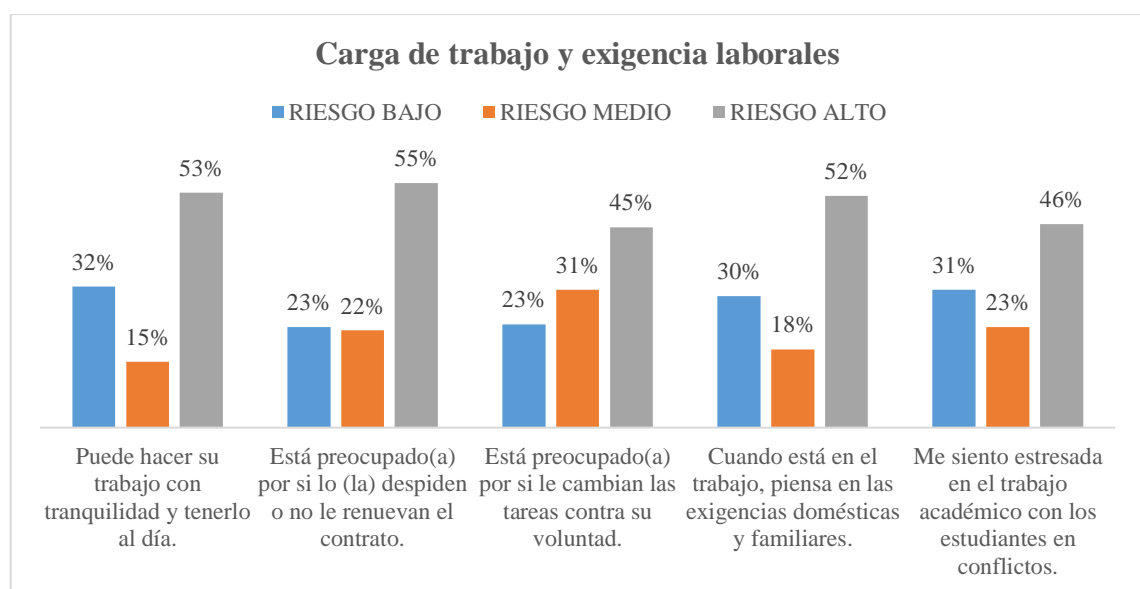
Análisis e interpretación

La institución educativa tiene dos jornadas la matutina y vespertina en la Figura 3, el 40% tiene jornada matutina y otro 40% jornada vespertina, y un 20% trabajan en las dos jornadas; respecto a los ascensos que han tenido los profesores desde que han ingresado a la institución el 31% una sola vez y otro porcentaje similar nunca, el 22% ha

tenido dos y un porcentaje 16% más de tres veces, la mayoría de los docentes que se encuentran más tiempo son los que tenido ascendido de acuerdo a la normativa de categorización del Ministerio de Educación, que hace que mejore su remuneración. Además, los profesores que trabajan en dos jornadas esto se debe por la especialización que tienen.

Figura 4

Carga de trabajo y exigencias laborales



Nota. Se compara los porcentajes de trabajadores en riesgo bajo, medio y alto para los aspectos relacionados con la carga de trabajo y exigencia laboral.

Análisis e interpretación

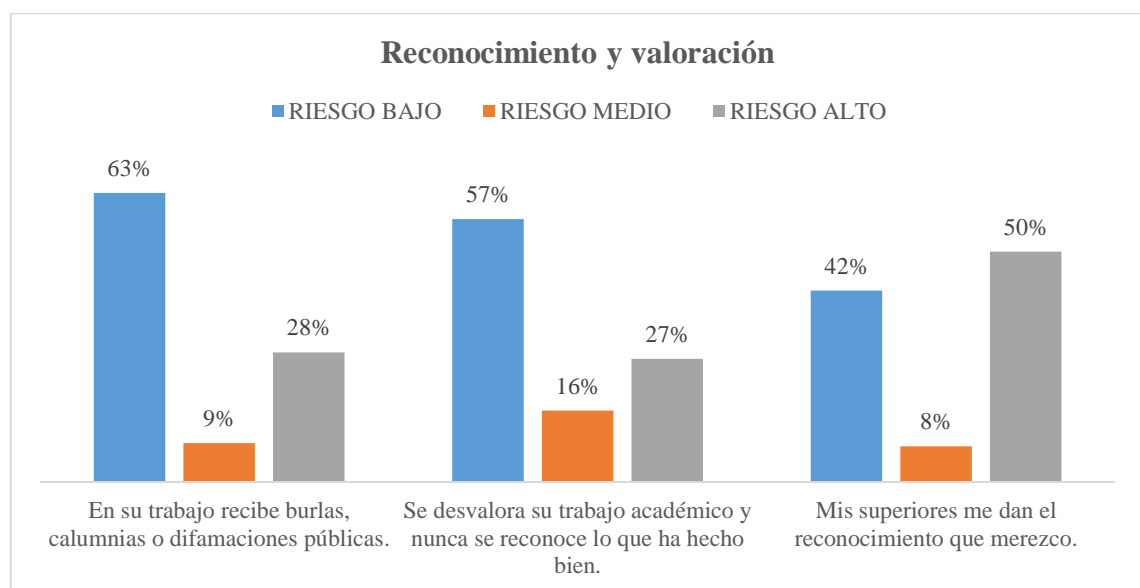
Los encuestados indicaron que más de la mitad de los docentes (53%) perciben un alto riesgo en su capacidad para realizar su trabajo con tranquilidad; 55% están muy preocupados por la seguridad laboral, reflejando inestabilidad. El 45% teme cambios en sus tareas laborales, y 52% están preocupados por las exigencias domésticas durante el trabajo, lo que puede incrementar el estrés. Además, el 46% experimenta alto estrés en

conflictos con estudiantes, indicando un impacto negativo en su bienestar emocional y manejo de situaciones difíciles.

Los resultados indican que los docentes de enfrentan importantes factores de riesgo psicosocial, especialmente en relación con la carga de trabajo, la seguridad laboral, la percepción de control sobre sus tareas laborales, la conciliación entre trabajo y vida personal, y el estrés relacionado con situaciones conflictivas con los estudiantes.

Figura 5

Reconocimiento y valoración



Nota. La figura muestra los porcentajes de trabajadores en riesgo bajo y riesgo medio-alto para dos aspectos relacionados con el reconocimiento en el trabajo.

Análisis e interpretación

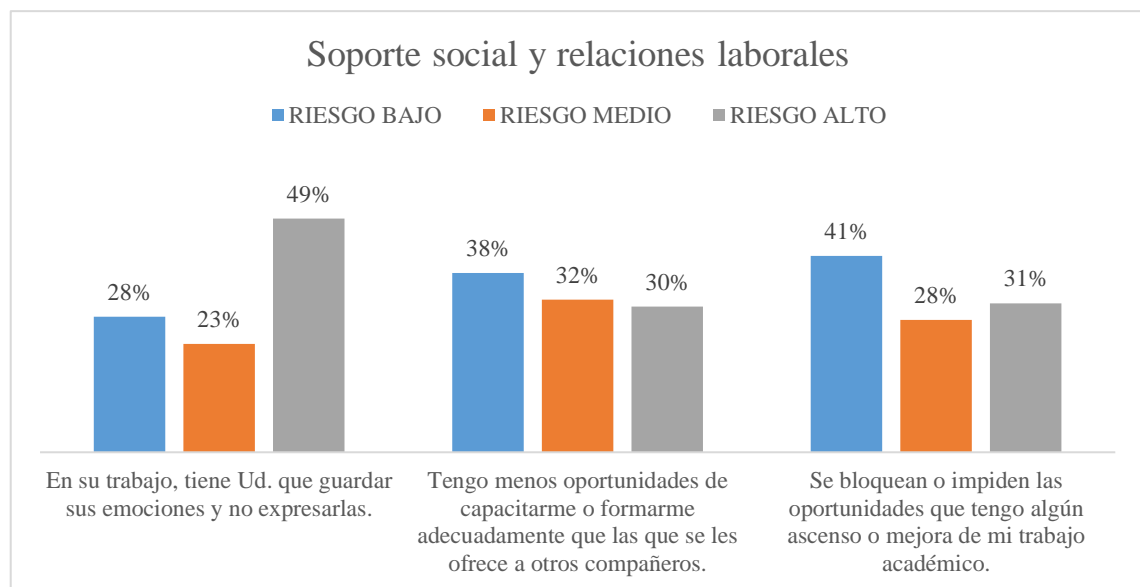
La mayoría de los encuestados (63%) reporta bajo riesgo de sufrir burlas o difamaciones en el trabajo, aunque un 28% percibe un riesgo alto, lo que podría afectar su bienestar emocional. Un 57% siente que su trabajo académico es valorado, pero un

27% percibe lo contrario, afectando su motivación. Además, el 50% reporta que sus superiores no les dan el reconocimiento merecido, lo que impacta negativamente en la moral y compromiso de los empleados.

Estos resultados sugieren que existe una preocupación significativa entre los empleados con respecto al reconocimiento laboral y la posibilidad de ser objeto de burlas, calumnias o difamaciones públicas en el lugar de trabajo. Estos factores pueden contribuir a un ambiente laboral negativo y afectar la salud mental y el bienestar de los empleados. Es importante que la organización tome medidas para abordar estas preocupaciones y promover un ambiente laboral saludable y respetuoso.

Figura 6

Soporte social y relaciones laborales



Nota. Se compara los porcentajes de trabajadores en riesgo bajo y riesgo medio-alto en dos aspectos del soporte social y las relaciones laborales.

Análisis e interpretación

Los resultados Figura 6, el 49% de los encuestados reporta un alto riesgo de suprimir emociones en el trabajo, lo que puede afectar su bienestar psicosocial. El 30% siente que no recibe las mismas oportunidades de capacitación que sus compañeros, generando sentimientos de injusticia y desmotivación. Además, el 31% percibe que sus oportunidades de ascenso están bloqueadas, lo que puede causar estancamiento profesional y desmotivación.

Las áreas de soporte social y relaciones laborales indican que hay preocupación en relación en el entorno de trabajo específico, particularmente en lo que respecta a la expresión emocional, las oportunidades de capacitación y desarrollo, así como las oportunidades de ascenso o mejora laboral.

Tabla 5

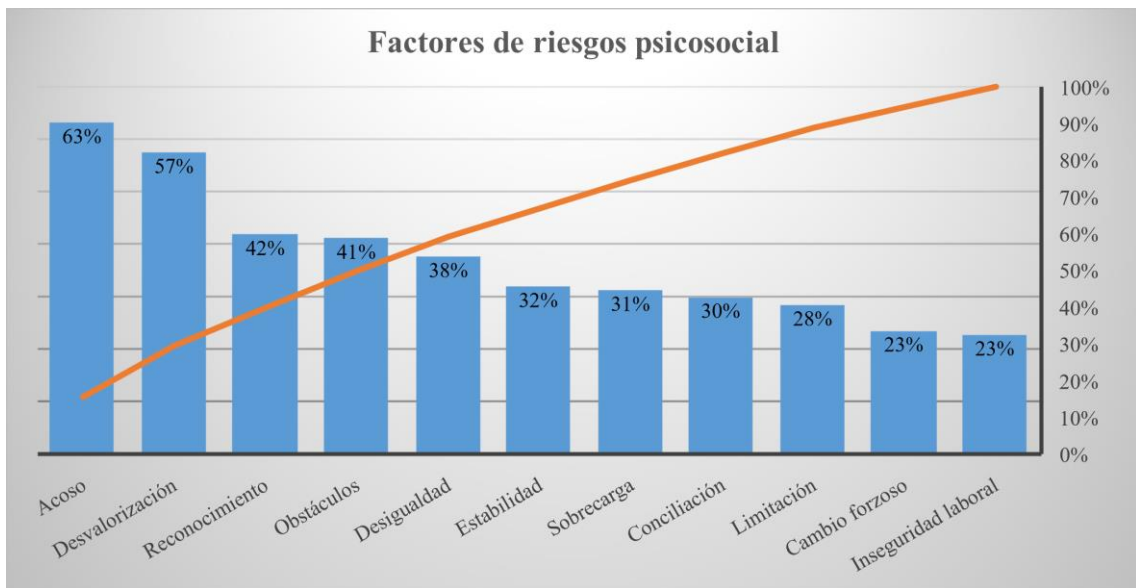
Factores de riesgos psicosociales

	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Carga de trabajo y exigencias laborales			
Estabilidad	32%	15%	53%
Inseguridad laboral	23%	22%	55%
Cambio forzoso	23%	31%	45%
Conciliación	30%	18%	52%
Sobrecarga	31%	23%	46%
Reconocimiento y valoración			
Acoso	63%	9%	28%
Desvalorización	57%	16%	27%
Reconocimiento	42%	8%	50%
Soporte social y relaciones laborales			
Limitación	28%	23%	49%
Desigualdad	38%	32%	30%
Obstáculos	41%	28%	31%

Nota. Factores de riesgo psicosocial evaluados y sus respectivos porcentajes.

Figura 7

Factores de riesgos psicosocial



Nota. Factores de riesgo psicosocial.

Análisis e interpretación

Los resultados Tabla 4, Figura 7, indica una visión detallada de diferentes aspectos del entorno laboral de los docentes de la institución educativa clasificados en tres niveles de riesgo: bajo, medio y alto. En el nivel de riesgo bajo, se observa que la estabilidad laboral y la conciliación entre la vida laboral y personal tienen porcentajes considerables, representando el 32% y 30% respectivamente. Esto sugiere que, en entornos laborales con menor riesgo, los empleados pueden disfrutar de una mayor estabilidad en sus puestos y tienen más facilidades para equilibrar su vida personal y profesional. Además, el reconocimiento y el soporte social son altos en este nivel, con un 42% y un 28% respectivamente, lo que indica que los trabajadores suelen sentirse valorados y respaldados en sus equipos de trabajo.

Por otro lado, en el nivel de riesgo alto, prevalecen factores estresantes y problemáticos, la inseguridad laboral, el cambio forzoso y la sobrecarga ocupacional representan porcentajes significativos, con un 53%, 45% y 46% respectivamente. Estos números reflejan un ambiente laboral caracterizado por la incertidumbre en el empleo, cambios frecuentes y una carga de trabajo abrumadora. Además, el acoso y la desvalorización son prominentes en este nivel, con un 63% y un 57% respectivamente, lo que sugiere la presencia de un clima laboral hostil y poco saludable.

En el nivel de riesgo medio, se observa una combinación de factores que están entre los extremos del bajo y alto riesgo, la desigualdad laboral es un aspecto relevante en este nivel, con un 38%, lo que indica la presencia de cierta disparidad en el trato entre los empleados. Asimismo, los obstáculos en el entorno laboral tienen un porcentaje significativo del 41%, lo que sugiere la presencia de dificultades que pueden obstaculizar el desempeño laboral.

Discusión Objetivo 1

Mejía et al., (2019) indica que el país con mayor nivel de estrés fue Venezuela con un 63%, seguido por Ecuador con un 54%, Panamá con un 49%, Perú con un 29% y Colombia con un 26%. En lo concerniente al Ecuador en un estudio en relación con el estrés laboral en docentes del circuito 03 distrito 311 del año 2019, se aprecia que los docentes presentan niveles de estrés considerable, con un clima laboral poco favorable que impiden el desarrollo de sus actividades de manera satisfactoria afectándose además por la estructura piramidal de las instituciones generando síntomas de ansiedad, apatía y resistencia al cambio (Minda et al., 2019).

Por su parte Noroña, Vega y Bolaños, (2020) ratifica en su investigación un elevado nivel de estrés en docentes de una institución educativa en Ecuador con un 51.64% de afectación. La OIT por su parte indica que el estrés contribuye a incrementar los niveles de depresión e incluso el suicidio, resalta que es la causa de mayor nivel de ausentismo llegando de un 50% al 60% (OIT, 2010, pp. 11-12), el estrés en el trabajo es una preocupación que tiende a afectar la salud física y psicológica, la importancia de realizar este tipo de estudios permite comprender la incidencia de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral y su relación con el incremento del estrés citado por (Rodríguez y Játiva , 2024).

El estrés laboral aparece por una experiencia negativa generada con base en la capacidad de respuesta del trabajador y el desequilibrio en las necesidades laborales, es decir, es la manera en que conllevan las presiones laborales y el responder a las demandas de trabajo lo que produce un impacto en su salud mental, física y su rendimiento laboral (Costales-Coronel y Gavolánez-López, 2022). Uno de los empleos donde se ha identificado mayores riesgos laborales, así como estrés laboral ha sido el área educativa en donde los docentes están expuestos a una gran sobrecarga laboral. La docencia es una profesión de gran complejidad y con responsabilidades saturadas estableciéndose dos polos opuestos dentro de este trabajo, el primero se da en base a la satisfacción por el desarrollo de su vocación y la formación académica de futuros profesionales y la otra se relaciona con el malestar debido a los padecimientos de estrés, disfonía, ansiedad, gastritis, insomnio y otros (Cobos-Sanchiz et al., 2022).

El trabajo docente en la actualidad ha sido parte de un proceso de adaptación obligatoria, necesaria y rápida, sufriendo de modificaciones en las exigencias como: la realización de actividades con debida urgencia y precisión mediática analizando su entorno, a los estudiantes, a las autoridades y a los pares a dado lugar a crear ambientes con factores estresores. Esto ha afectado al profesorado con base en sus alteraciones emocionales y patologías crónicas; ocasionando desinterés por parte de sus actividades y con el aumento de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, afectando de manera sigilosa, visible y directa dentro del área laboral, social y personal (Alvites-Huamaní, 2019).

4.2. INCIDENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA NICOLÁS INFANTE DÍAZ

En este apartado, de acuerdo con el objetivo establecido, se presentan los resultados que demuestran que un entorno laboral favorable influye en la competencia entre colegas, fomentando un comportamiento maduro que lleva a los profesores a comprometerse con la institución para lograr un rendimiento eficiente y efectivo, brindando lo mejor de sí mismos como muestra de su satisfacción laboral. El clima organizacional es uno de los aspectos más complejos y sutiles de la gestión de recursos humanos, cuyo estudio y análisis han ganado relevancia por ser la manera más efectiva de evaluar la satisfacción y el compromiso del personal con la institución.

4.2.1. Entrevista aplicada a las autoridades de la Unidad Educativa Nicolás Infante

Díaz

Tabla 6

Entrevista aplicada a los directivos de la unidad educativa Nicolás Infante Díaz

ÍTEMS	RESPUESTAS	OBSERVACIONES
¿En la unidad educativa todos los docentes conocen bien las metas institución?	No en todos los casos. Existen docentes que son contratados y que solo cumplen y no tiene interés por conocer más,	Se requiere una comunicación más efectiva y capacitación adecuada para asegurar la comprensión y el compromiso con las metas.
¿La institución cuenta con Manuales, Reglamentos, ¿Instructivos?	Sí, Cuentan con un manual de convivencia, además de instructivos que son en cumplimiento de la Dirección Distrital	La institución cuenta con estos documentos para establecer normas y procedimientos claros
¿Se informa periódicamente al docente sobre el avance de metas y logro de objetivos educativos?	No siempre. Esta institución como usted observa tiene dos jornadas matutino y vespertino es muy complejo para los docentes que a veces trabajan en las dos jornadas.	Se necesita mejorar la comunicación para mantener a los docentes informados sobre el progreso hacia las metas.
¿Se considera los ambientes para el desarrollo de las actividades académicas de los docentes?	Sí, existen los espacios para que los docentes en horas libres puedan atender y también para atender a los padres de familia	Se proporcionan ambientes adecuados y recursos para las actividades académicas.
¿Existe reconocimiento de la actividad bien realizado por parte de la academia?	No siempre. Se dificulta porque las evaluaciones y cumplimiento se entregan al distrito.	Se debe implementar un sistema de reconocimiento para valorar el trabajo de calidad.
¿Las autoridades promueven actividades positivas?	Sí, Se realizan actividades académicas, como ferias académicas, eventos deportivos que sirve para integrarse	Las autoridades promueven actividades que contribuyen al bienestar de la comunidad educativa.

¿Existe un ambiente de confianza entre compañeros?	Sí, se brinda confianza para que puedan desempeñarse.	Se fomenta un ambiente de confianza y colaboración entre colegas.
¿Existe el trabajo en equipo y de apoyo entre los docentes y directivos?	Sí, existe especialmente por áreas e incluso para emitir los informes al distrito de Educación donde deben ir coherente en función de la planificación y su debido cumplimiento.	Se fomenta el trabajo en equipo y la colaboración entre el personal docente y los directivos.
¿Cree usted, que se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales?	A veces. Porque es necesario ya que todo está determinado por el Distrito de Educación	Se debe mejorar el proceso de consideración y aplicación de iniciativas y sugerencias.
¿Se evalúa a los docentes objetivamente?	Sí, claro para verificar las debilidades que se tiene.	Se realiza una evaluación objetiva del desempeño docente.
¿Cree usted, que existe problemas de salud producido por la carga laboral? ¿Cuáles?	Sí, existen problemas de salud en realidad hay docentes que la carga laboral es pesada, como los horarios especialmente en la tarde como usted observa no hay condiciones adecuadas por el clima no se cuenta con aires y ciertos recursos que no se proporciona para el desempeño.	Estrés, agotamiento emocional, problemas musculoesqueléticos, fatiga física.

Nota. La tabla presenta las respuestas y observaciones obtenidas en una entrevista sobre diversos aspectos del clima organizacional y el desempeño docente en una unidad educativa.

Análisis e interpretación

En la unidad educativa Nicolás Infante Díaz, se observa una disparidad en el conocimiento de las metas institucionales entre los docentes, lo que sugiere la necesidad de una comunicación más efectiva y una capacitación adecuada para asegurar que todos comprendan y se comprometan con dichas metas. Sin embargo, es alentador saber que la

institución cuenta con manuales, reglamentos e instructivos que establecen normas y procedimientos claros para guiar el funcionamiento interno.

A pesar de estos recursos, la comunicación periódica sobre el avance de las metas y el logro de objetivos educativos no siempre se lleva a cabo, lo que señala una oportunidad para mejorar la transparencia y la comunicación dentro de la institución. Por otro lado, se reconoce el esfuerzo por proporcionar ambientes adecuados y recursos para las actividades académicas, lo que contribuye al bienestar y la eficacia de los docentes en su labor educativa.

Sin embargo, se identifica una falta de reconocimiento consistente hacia el trabajo de calidad, lo que sugiere la necesidad de implementar un sistema de reconocimiento para motivar y valorar el desempeño destacado. A pesar de esto, las autoridades promueven actividades que benefician el bienestar de la comunidad educativa, y se fomenta un ambiente de confianza y colaboración entre colegas, así como entre el personal docente y los directivos, lo que es esencial para una cultura organizacional sólida.

Por otro lado, aunque se valora el trabajo en equipo, se destaca la necesidad de mejorar el proceso de consideración y aplicación de iniciativas y sugerencias personales para fomentar una mayor participación e innovación. Afortunadamente, se realiza una evaluación objetiva del desempeño docente, lo que facilita el desarrollo profesional y la mejora continua.

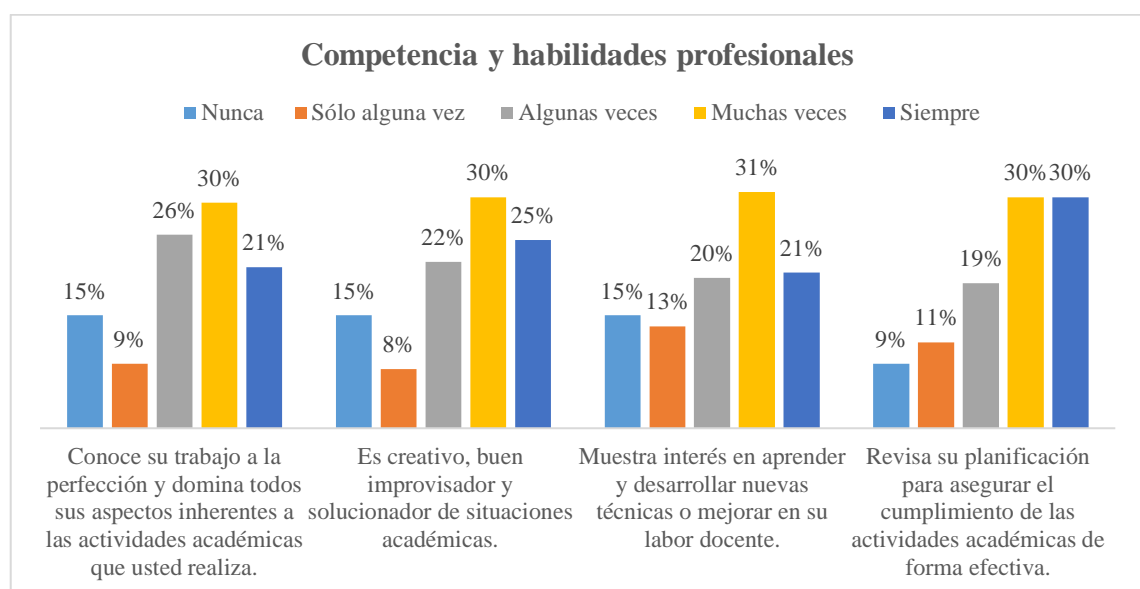
Por último, se señala la existencia de problemas de salud relacionados con la carga laboral, como estrés, agotamiento emocional, problemas musculoesqueléticos y fatiga física. Esto subraya la importancia de abordar medidas para mejorar el bienestar y la salud

ocupacional del personal docente, incluyendo estrategias para gestionar el estrés y mejorar las condiciones físicas en el lugar de trabajo.

4.2.2. Encuesta aplicada a los docentes de la unidad educativa incidencia clima organizacional en el desempeño laboral

Figura 8

Competencias y habilidades profesionales



Nota. La mayoría de los encuestados considera que no siempre conoce su trabajo a la perfección y domina todos sus aspectos inherentes a las actividades académicas que realiza.

Análisis e interpretación

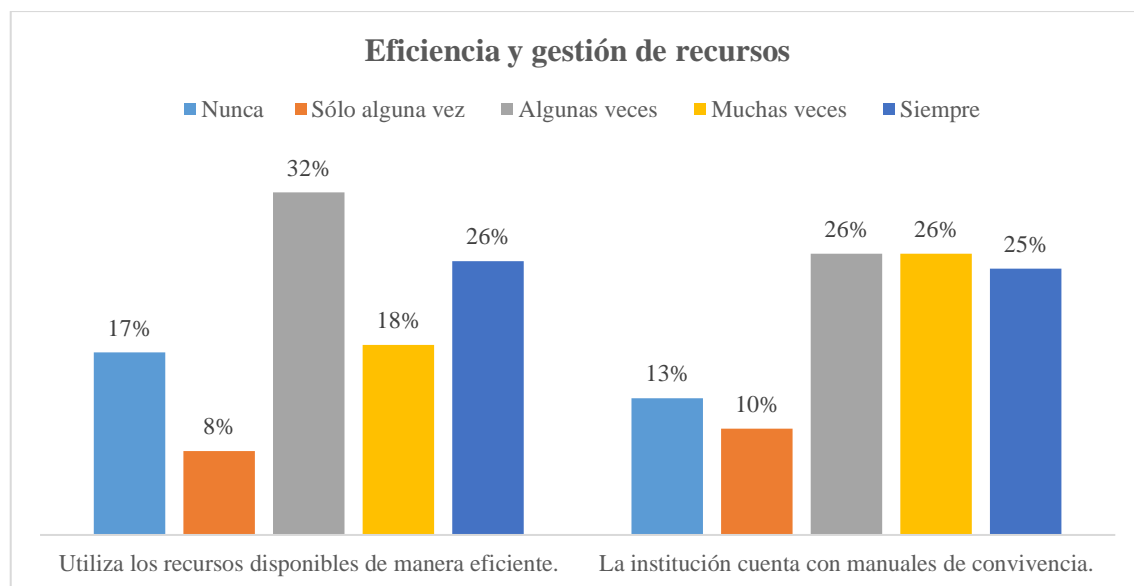
Los resultados Figura 8, indican en términos de dominio del trabajo, un 51% de los participantes indican que lo dominan muchas veces o siempre, mientras que un 24% lo hace algunas veces, un 55% de los encuestados se describen a sí mismos como creativos y buenos improvisadores muchas veces o siempre, con un 22% haciendo lo mismo algunas veces. Además, la mayoría de los participantes (52%) muestran un interés

constante en aprender y desarrollar nuevas técnicas, con un 21% mostrando este interés algunas veces y un 27% haciéndolo muchas veces o siempre.

En cuanto a la eficacia en la planificación de actividades académicas, un 60% de los encuestados informan que revisan su planificación con regularidad para garantizar el cumplimiento efectivo de las tareas. Esto se desglosa en un 30% que lo hace muchas veces y otro 30% que lo hace siempre. Estos porcentajes indican una sólida base de competencia y compromiso entre los participantes, aunque también pueden señalar áreas de mejora potencial, como el desarrollo de habilidades de planificación más efectivas para aquellos que no revisan su planificación con la misma regularidad.

Figura 9

Eficiencia y gestión de recursos



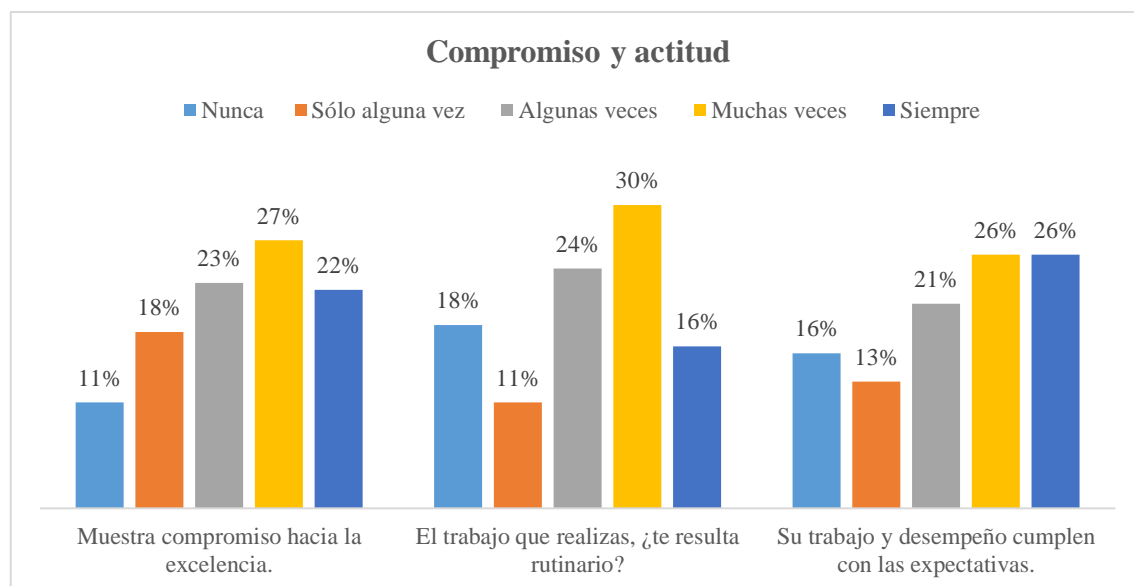
Nota. La mayoría de los encuestados considera que no siempre utiliza los recursos disponibles de manera eficiente.

Análisis e interpretación

Un 44% indica utilizar los recursos de manera eficiente muchas veces o siempre, sugiriendo un buen nivel de gestión de recursos en general. Sin embargo, un 17% señala que nunca lo hace, indicando posibles áreas de mejora en la optimización y gestión de recursos. En cuanto a los manuales de convivencia, la mayoría percibe que la institución cuenta con ellos en cierta medida. Un 51% indica que la institución cuenta con manuales de convivencia muchas veces o siempre, sugiriendo la existencia de normativas claras para regular la convivencia. No obstante, un 13% afirma que la institución nunca cuenta con estos manuales, lo que podría representar una oportunidad para mejorar la comunicación y la claridad de las normativas dentro del entorno académico.

Figura 10

Compromiso y actitud



Nota. La figura que muestra los porcentajes de frecuencia para mostrar compromiso hacia la excelencia y si el trabajo realizado resulta rutinario.

Análisis e interpretación

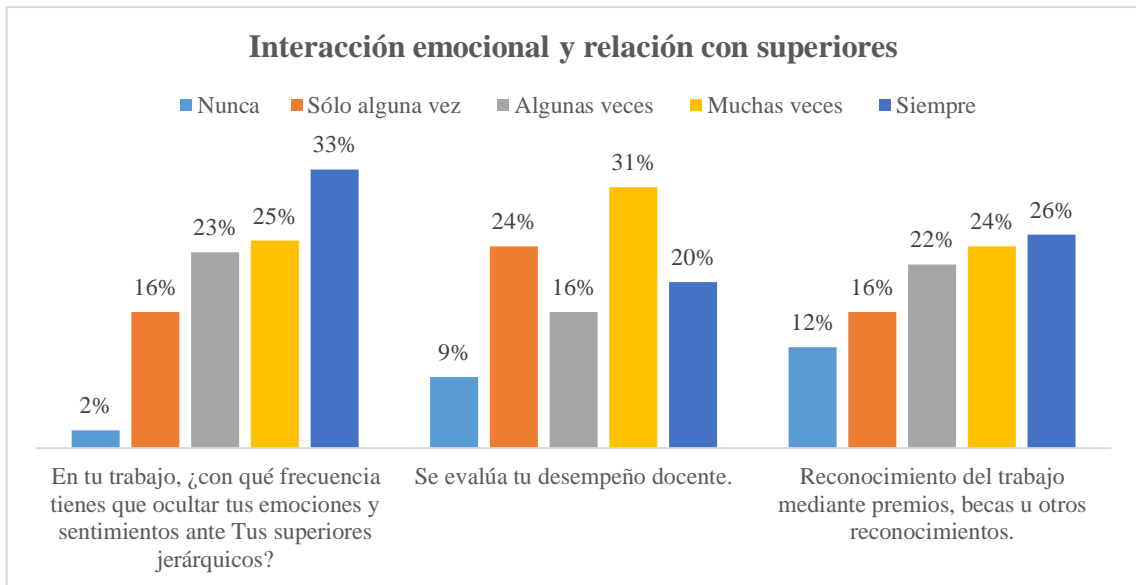
En cuanto al compromiso hacia la excelencia, los resultados reflejan una distribución relativamente equilibrada en las respuestas Figura 10, un 49% de los encuestados indican que muestran compromiso hacia la excelencia muchas veces o siempre, mientras que un 29% señala solo alguna vez o nunca lo hacen. Estos datos sugieren que existe un nivel considerable de compromiso en general, aunque también hay margen para mejorar y fomentar un compromiso más sólido hacia la excelencia.

En relación con la percepción de la rutina en el trabajo, los resultados muestran que cerca de la mitad de los encuestados a menudo encuentran su trabajo rutinario. Un 46% indica que esto ocurre muchas veces o siempre, lo que sugiere una experiencia común en términos de monotonía laboral. Sin embargo, también hay un 27% que reporta que rara vez encuentra su trabajo rutinario, lo que indica una variedad de experiencias laborales dentro de la muestra encuestada.

Un 52% de los encuestados perciben que su trabajo y desempeño cumplen con las expectativas muchas veces o siempre, mientras que un 29% indica que esto ocurre solo algunas veces o nunca. Esto sugiere que, si bien hay un nivel aceptable de cumplimiento de expectativas en general, también hay margen para mejorar y garantizar una alineación más consistente entre las expectativas y el desempeño laboral.

Figura 11

Interacción emocional y relación con superiores



Nota. La figura muestra los porcentajes de frecuencia para ocultar las emociones y sentimientos ante superiores jerárquicos, y para evaluar el desempeño docente.

Análisis e interpretación

Los resultados Figura 11, en cuanto a la gestión emocional en el trabajo, un 33% indica que tiene que hacerlo muchas veces, mientras que un 25% lo hace algunas veces. Estos datos señalan un entorno laboral donde la gestión de emociones puede ser una preocupación importante, lo que destaca la importancia de promover una cultura organizacional donde los empleados se sientan cómodos expresando sus emociones de manera genuina.

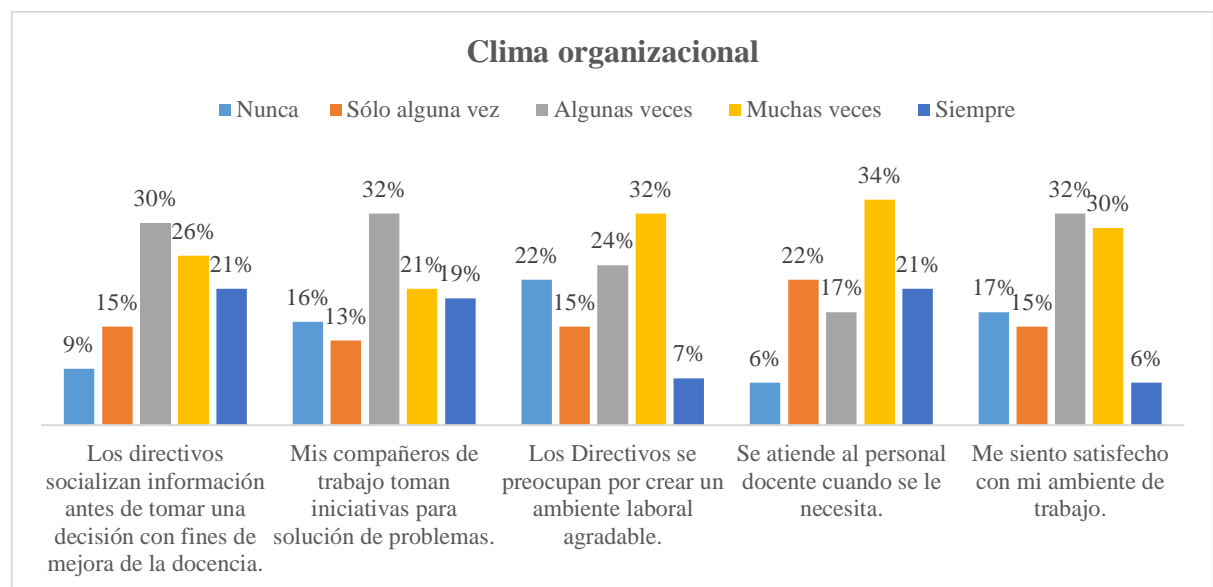
En lo que respecta a la evaluación del desempeño docente, los resultados son mixtos. Si bien un 51% de los encuestados indica que su desempeño docente se evalúa muchas veces o siempre, también hay un 24% que señala que esto ocurre solo algunas veces. Esto sugiere que existe una diversidad en la consistencia de la evaluación del

desempeño docente dentro de la institución, lo que puede impactar en la percepción de justicia y equidad entre el personal docente.

En relación al reconocimiento laboral, un 50% indica que recibe reconocimiento por su trabajo muchas veces o siempre, lo que sugiere que la institución valora y reconoce el esfuerzo y la contribución de sus empleados. Sin embargo, aún hay un 38% que señala que esto ocurre solo algunas veces o rara vez, lo que puede indicar una oportunidad para mejorar el reconocimiento y la valoración del trabajo realizado.

Figura 12

Clima organizacional



Nota. Porcentajes de frecuencia relacionados con los directivos socializar información antes de tomar decisiones, los compañeros de trabajo tomar iniciativas para solucionar problemas, y los Directivos preocuparse por un ambiente agradable.

Análisis e interpretación

Los resultados Figura 12, se observa que el 30% de los encuestados indican que algunas veces y el 26% mencionan que muchas veces los directivos socializan información antes de tomar decisiones relacionadas con la mejora de la docencia, sin embargo, el 24% señala que esta práctica es ocasional o nunca, lo que plantea la necesidad de fortalecer la comunicación en este aspecto.

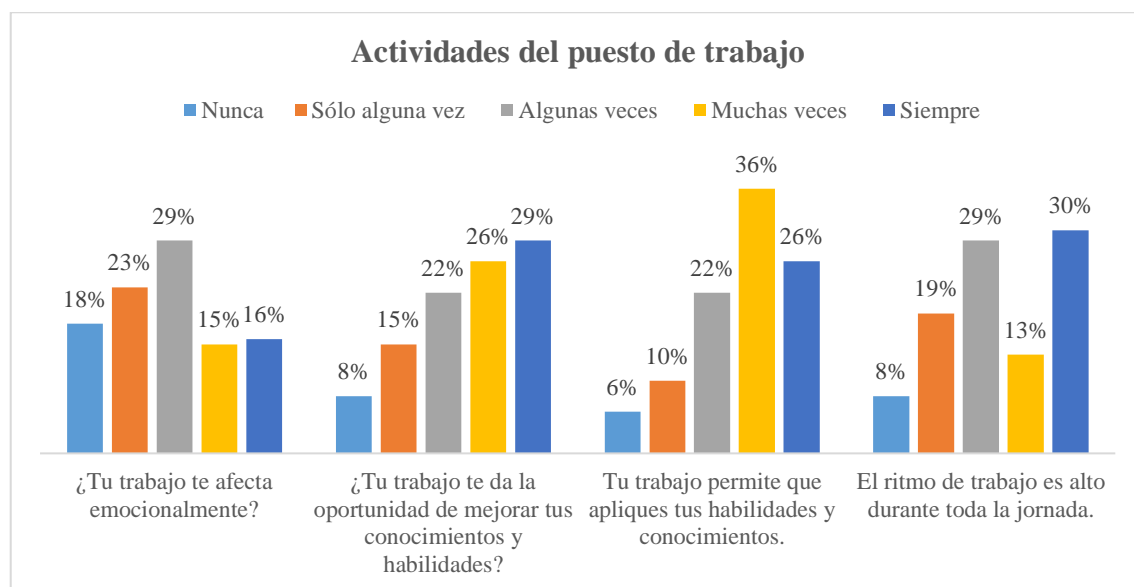
En cuanto a la iniciativa para resolver problemas por parte de los compañeros de trabajo, un destacado 32% menciona que esto sucede algunas veces y un 21% indica que ocurre muchas veces en relación a la participación activa de parte del equipo, es importante destacar que el 16% afirma que esto nunca sucede, en cuanto a la preocupación de los Directivos por crear un ambiente laboral agradable, un 32% de los encuestados mencionan que esto ocurre muchas veces y solo un 7% afirma que sucede siempre. Sin embargo, un preocupante 22% señala que esto nunca sucede, lo que sugiere una discrepancia entre la percepción de la alta dirección y la realidad percibida por los empleados en cuanto al ambiente laboral.

En términos de atención al personal docente cuando se le necesita, un significativo 34% menciona que esto ocurre muchas veces y un 21% afirma que sucede siempre, lo que indica una atención considerable al personal por parte de la institución. No obstante, el 6% de los encuestados afirma que esto nunca sucede, lo que puede ser indicativo de áreas de mejora en la comunicación o la disponibilidad de recursos y en lo que respecta a la satisfacción con el ambiente de trabajo, el 30% de los encuestados mencionan que muchas veces se sienten satisfechos, mientras que solo un 6% afirma que esto sucede

siempre. Sin embargo, un 17% menciona que nunca se siente satisfecho, lo que destaca una oportunidad importante para mejorar la satisfacción laboral dentro de la institución.

Figura 13

Actividades de puesto de trabajo



Nota. Actividades laborales, porcentajes de frecuencia sobre si el trabajo afecta emocionalmente y si brinda oportunidades de conocimientos y desarrollo.

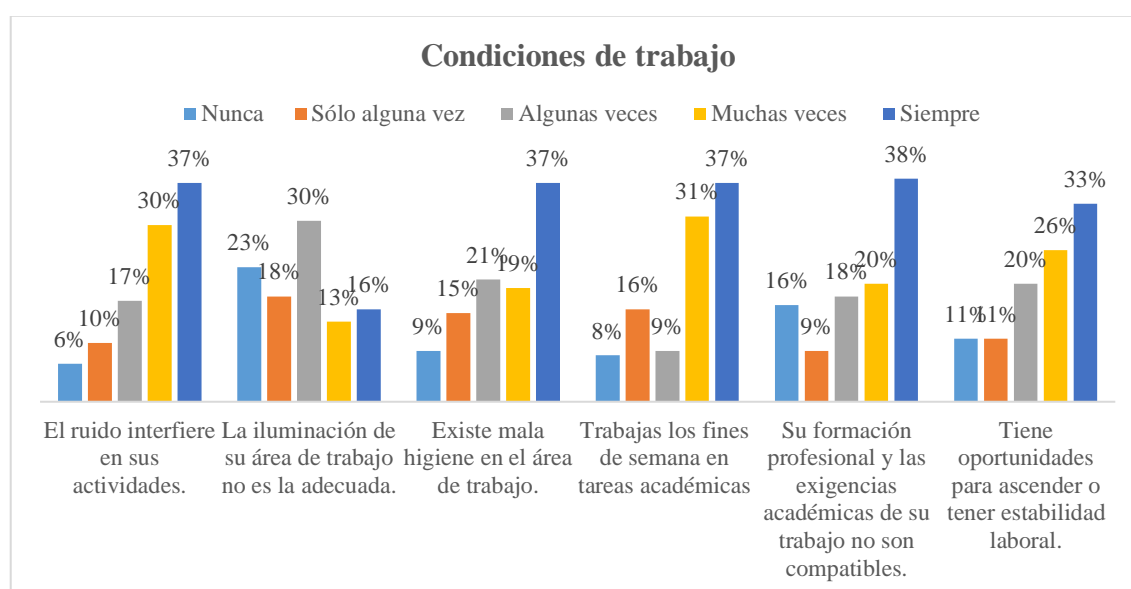
Análisis e interpretación

La Figura 13, el 29% menciona que su trabajo les afecta emocionalmente algunas veces y el 15% muchas veces. Sin embargo, un 18% afirma que nunca les afecta, sugiriendo un ambiente laboral emocionalmente estable para algunos empleados. En cuanto a oportunidades de mejorar conocimientos y habilidades, el 29% indica que siempre las tiene y el 26% muchas veces, aunque un 8% señala que nunca. Un destacado 36% menciona aplicar sus habilidades y conocimientos muchas veces y un 22% siempre, pero un 6% afirma que nunca lo hace. Respecto al ritmo de trabajo, el 30% menciona que siempre es alto y el 29% algunas veces, mientras que el 8% afirma que nunca es alto. Esto

sugiere que la mayoría experimenta un ritmo intenso en algún momento, aunque una minoría no lo percibe así. En general, se observan experiencias variadas en cuanto a la afectación emocional, oportunidades de desarrollo y aplicación de habilidades en el trabajo.

Figura 14

Condiciones de trabajo



Nota. Condiciones laborales, porcentajes de frecuencia relacionados con el ruido que interfiere en actividades, la iluminación inadecuada del área de trabajo y la mala higiene en el área de trabajo.

Análisis e interpretación

Los resultados Figura 14, en relación al impacto del ruido en las actividades laborales de los encuestados, se observa que un considerable 37% menciona que esto sucede siempre y un 30% indica que ocurre muchas veces. Esto sugiere que una

proporción significativa de los empleados experimenta interferencias en sus actividades debido al ruido en el entorno laboral, lo que puede afectar su productividad y bienestar.

En cuanto a la iluminación del área de trabajo, el 30% de los encuestados menciona que esto sucede algunas veces y un 23% indica que ocurre nunca. Sin embargo, un 16% señala que la iluminación no es adecuada siempre, lo que sugiere que hay una proporción considerable de empleados que experimentan problemas de iluminación en su entorno laboral de manera recurrente.

En cuanto con la higiene en el área de trabajo, un notable 37% menciona que esto sucede siempre y un 19% afirma que ocurre muchas veces. Sin embargo, un 9% de los encuestados señala que la higiene es deficiente nunca, lo que sugiere que hay áreas de mejora en términos de mantener un ambiente de trabajo limpio y saludable.

En lo que respecta al trabajo los fines de semana en tareas académicas, el 37% de los encuestados menciona que esto sucede siempre y un 31% indica que ocurre muchas veces. Esto sugiere que una proporción considerable de los empleados dedica tiempo fuera del horario laboral regular para cumplir con sus responsabilidades académicas, lo que puede tener implicaciones en su equilibrio entre trabajo y vida personal.

En cuanto a la compatibilidad entre la formación profesional y las exigencias académicas del trabajo, el 38% de los encuestados menciona que esto sucede siempre, lo que sugiere que hay una proporción considerable de empleados que experimentan discrepancias entre sus habilidades y conocimientos profesionales y las demandas de su trabajo actual.

En relación con las oportunidades para ascender o tener estabilidad laboral, el 33% de los encuestados menciona que esto sucede siempre y un 26% indica que ocurre

muchas veces. Sin embargo, un 11% afirma que nunca tiene estas oportunidades, lo que sugiere que, si bien la mayoría de los empleados perciben oportunidades de crecimiento y estabilidad laboral, aún hay un grupo minoritario que no lo experimenta.

Discusión Objetivo 2

De acuerdo con Cortés y Pacheco (2019), un clima organizacional adecuado se distingue por la colaboración en equipo, el optimismo, la energía y el entusiasmo en la ejecución de las tareas diarias. En este ambiente, cada empleado posee un autoconocimiento adecuado que se refleja en una expresión asertiva y abierta de ideas, creando así un entorno más favorable para mejorar tanto el rendimiento laboral individual como el trabajo en equipo con colegas.

Según González (2020), el clima organizacional de una institución refleja las relaciones interpersonales y laborales de sus colaboradores, siendo una primera impresión de su identidad y considerándose un factor que debe ser fortalecido para mejorar el rendimiento laboral y facilitar el logro de metas comunes. Fomentar y preservar un ambiente laboral positivo aumentará la motivación, mejorará la comunicación y el trabajo en equipo.

Cuando se dispone de un entorno propicio, se proporciona a los empleados la inspiración necesaria para llevar a cabo sus responsabilidades de manera sobresaliente y experimentar satisfacción en su trabajo. Esto promueve la integración con sus colegas y facilita el trabajo en equipo, fomentando la motivación, participación en la toma de

decisiones, propuestas de cambios e innovación, lo cual se convierte en un indicador del rendimiento de la organización (Palomino-Esteban , 2020).

En la actualidad, en la institución Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz, se reconoce la importancia significativa de cuidar del bienestar psicológico y emocional de su personal, aspectos que se manifiestan a diario y tienen un impacto considerable en la institución. Por tanto, garantizar la satisfacción de las necesidades y la motivación de los profesores en el entorno laboral es fundamental para promover un ambiente laboral saludable, especialmente en momentos difíciles para la sociedad Quevedeña.

4.3. RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL RIESGO PSICOSOCIAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA NICOLÁS INFANTE DÍAZ

Tabla 7

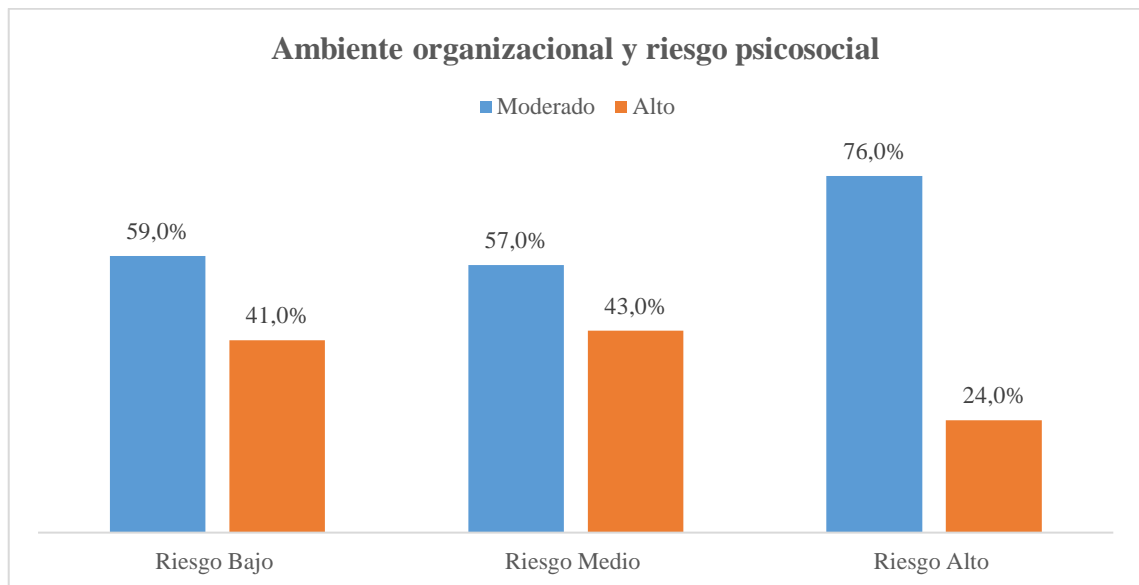
Cruce de variable ambiente organizacional y riesgo psicosocial

		Ambiente organizacional		
		Moderado	Alto	Total
Riesgo psicosocial	Riesgo Bajo	59,0%	41,0%	100,0%
	Riesgo Medio	57,0%	43,0%	100,0%
	Riesgo Alto	76,0%	24,0%	100,0%
	Total	64,0%	36,0%	100,0%

Nota. Cruce de variables ambiente organizacional y riesgo psicosocial, año 2023.

Figura 15

Cruce de variable ambiente organizacional y riesgo psicosocial



Nota. Figura de Ambiente organizacional y riesgo, porcentajes de frecuencia relacionados con niveles moderado y alto de riesgo bajo y riesgo medio.

Análisis e Interpretación

La relación entre el ambiente organizacional y los riesgos psicosociales según tabla 6 y figura 15, indica que el 64,0% del nuestro personal labora en un entorno con un nivel de riesgo bajo, mientras que el 36,0% opera en condiciones de riesgo alto. Dentro del grupo de riesgo bajo, el 59,0% enfrenta un nivel moderado de riesgo psicosocial, mientras que el 41,0% enfrenta un nivel alto. Similarmente, en el grupo con riesgo medio, el 57,0% se encuentra en una situación de riesgo moderado, mientras que el 43,0% enfrenta un riesgo alto. Sorprendentemente, en el grupo con riesgo alto, el 76,0% de los docentes experimentan un nivel moderado de riesgo psicosocial, mientras que solo el 24,0% enfrenta un riesgo alto.

Estos resultados subrayan la importancia de comprender la dinámica entre el ambiente laboral y la salud psicosocial del personal educativo. A medida que el nivel de riesgo psicosocial aumenta la proporción de docentes que enfrentan un riesgo moderado, lo que podría indicar áreas potenciales de intervención para mejorar el bienestar emocional y mental.

En términos de gestión institucional, estos hallazgos resaltan la necesidad de desarrollar estrategias específicas para abordar los desafíos relacionados con el clima laboral y los riesgos psicosociales. Implementar medidas para promover un ambiente de trabajo saludable y reducir los factores de estrés puede tener un impacto significativo en la satisfacción laboral y el rendimiento general del personal, lo que en última instancia se traduce en un entorno educativo más efectivo y enriquecedor para toda nuestra comunidad educativa.

Tabla 8

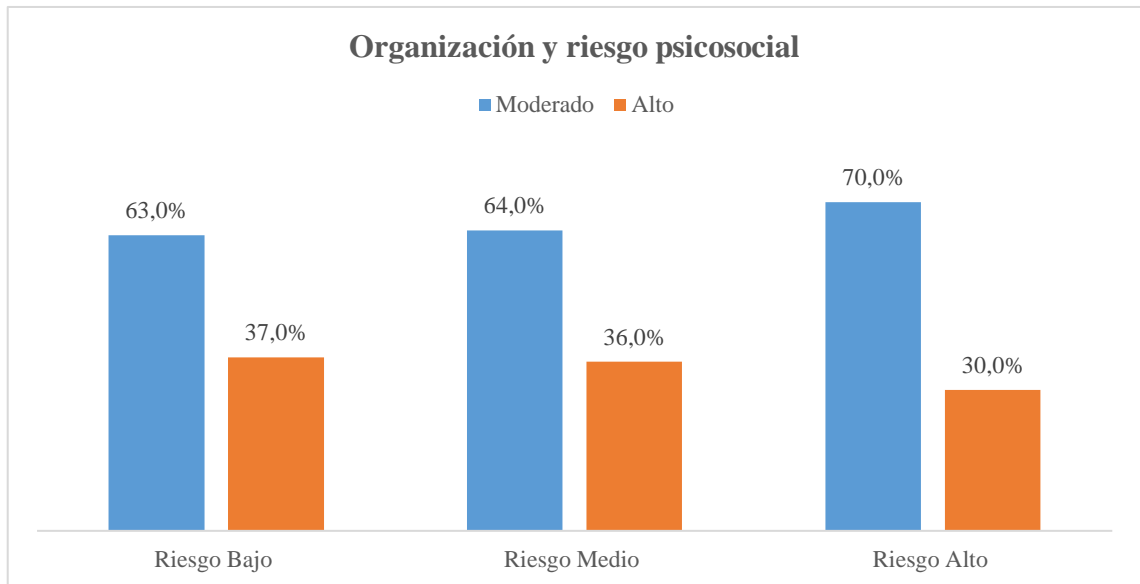
Cruce de variable organización y riesgo psicosocial

		Organización		
		Moderado	Alto	Total
Riesgo psicosocial	Riesgo Bajo	63,0%	37,0%	100,0%
	Riesgo Medio	64,0%	36,0%	100,0%
	Riesgo Alto	70,0%	30,0%	100,0%
Total		65,7%	34,3%	100,0%

Nota. Cruce de variables organización y riesgo psicosocial, año 2023.

Figura 16

Cruce de variable organización y riesgo psicosocial



Nota. Figura de organización y niveles de riesgo, porcentajes de frecuencia para riesgo bajo y riesgo medio según niveles moderado y alto.

Análisis e Interpretación

Los resultados Tabla 7 Figura 16, entre la estructura organizacional y los riesgos psicosociales el 65,7% del personal trabaja en organizaciones con un nivel de riesgo bajo, mientras que el 34,3% en entornos con un nivel de riesgo alto; mientras, el riesgo bajo, el 63,0% de los docentes experimenta un nivel moderado de riesgo, mientras que el 37,0% enfrenta un riesgo alto. En el grupo con riesgo medio, el 64,0% se enfrenta a un riesgo moderado, mientras que el 36,0% enfrenta un riesgo alto. Por otro lado, en el grupo con riesgo alto, el 70,0% enfrenta un nivel moderado de riesgo psicosocial, mientras que el 30,0% enfrenta un riesgo alto.

Con un aumento en la proporción de docentes que enfrentan un riesgo moderado a medida que aumenta el nivel de riesgo psicosocial. Sin embargo, es notable que, en contraste con los datos anteriores, tanto el porcentaje de empleados en organizaciones con riesgo bajo como el porcentaje en organizaciones con riesgo alto son ligeramente mayores en este análisis.

Desde una perspectiva la importancia de considerar la estructura organizacional al abordar los riesgos psicosociales es esencial implementar medidas que promuevan un ambiente de trabajo saludable y reduzcan los factores de estrés, especialmente en áreas donde el riesgo psicosocial es más pronunciado, con el fin de mejorar el bienestar general del personal.

Tabla 9

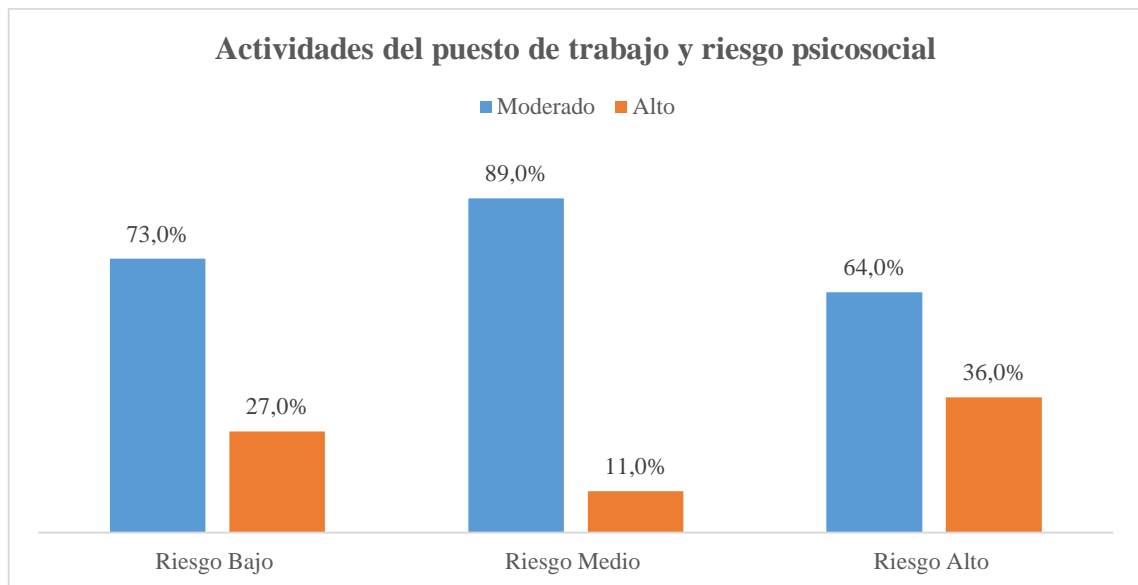
Cruce de variable actividades del puesto de trabajo y riesgo psicosocial

		Actividades del puesto de trabajo		
		Moderado	Alto	Total
Riesgo psicosocial	Riesgo Bajo	73,0%	27,0%	100,0%
	Riesgo Medio	89,0%	11,0%	100,0%
	Riesgo Alto	64,0%	36,0%	100,0%
	Total	75,3%	24,7%	100,0%

Nota. Cruce de variables actividades del puesto de trabajo y riesgo psicosocial, año 2023.

Figura 17

Cruce de variable actividades del puesto de trabajo y riesgo psicosocial



Nota. Figura de actividades del puesto de trabajo y niveles de riesgo, porcentajes de frecuencia para riesgo bajo, riesgo medio y riesgo psicosocial según nivel moderado.

Análisis e Interpretación

Los resultados Tabla 8, Figura 17 indican que el 75,3% del personal se encuentra en actividades laborales con un nivel de riesgo bajo, mientras que el 24,7% se encuentra en actividades con un nivel de riesgo alto, el grupo de riesgo bajo, el 73,0% realizan actividades laborales con un nivel moderado de riesgo psicosocial, y el 27,0% enfrentan un nivel alto. En contraste, en el grupo con riesgo medio, el 89,0% enfrenta a un riesgo moderado, mientras que solo el 11,0% enfrenta un riesgo alto. Mientras tanto, en el grupo con riesgo alto, el 64,0% enfrenta un nivel moderado de riesgo psicosocial, mientras que el 36,0% enfrenta un riesgo alto.

Tabla 10

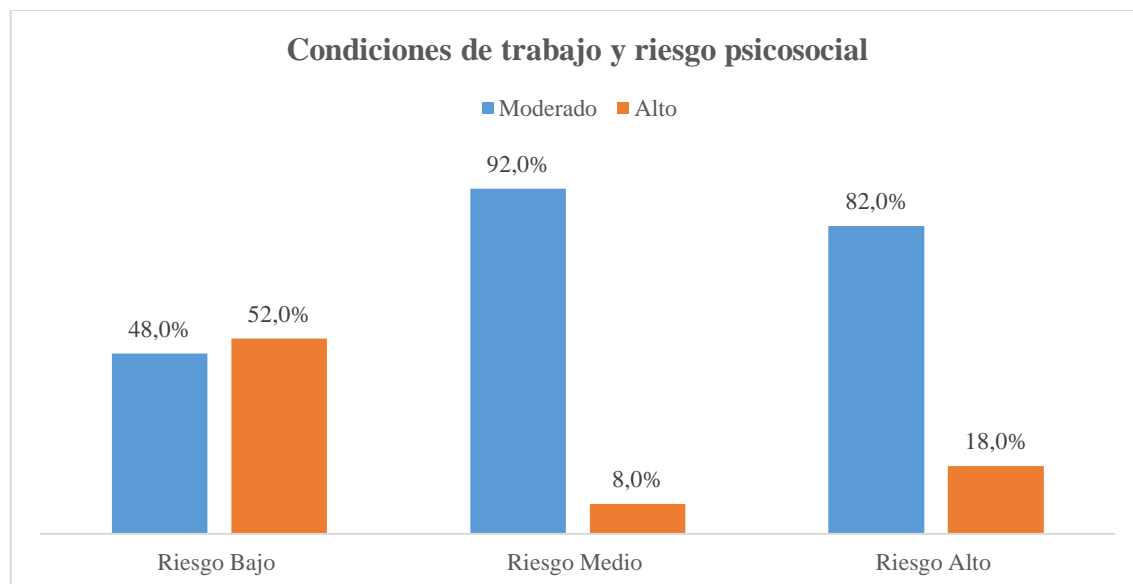
Cruce de variable condiciones de trabajo y riesgo psicosocial

		Condiciones de trabajo		
		Moderado	Alto	Total
Riesgo psicosocial	Riesgo Bajo	48,0%	52,0%	100,0%
	Riesgo Medio	92,0%	8,0%	100,0%
	Riesgo Alto	82,0%	18,0%	100,0%
	Total	74,0%	26,0%	100,0%

Nota. Cruce de variables condiciones de trabajo y riesgo psicosocial, año 2023.

Figura 18

Cruce de variable condiciones de trabajo y riesgo psicosocial



Nota. Figura de Condiciones de trabajo, porcentajes de frecuencia para riesgo bajo y riesgo moderado.

Análisis e Interpretación

El 74,0% del personal opera en condiciones de trabajo con un nivel de riesgo bajo, mientras que el 26,0% trabaja en condiciones con un nivel de riesgo alto, dentro del grupo de riesgo bajo, el 48,0% de los empleados experimenta un nivel moderado de riesgo psicosocial, mientras que el 52,0% enfrenta un nivel alto. Por otro lado, en el grupo con riesgo medio, el 92,0% se enfrenta a un riesgo moderado, mientras que solo el 8,0% enfrenta un riesgo alto; mientras, el grupo de riesgo alto, el 82,0% enfrenta un nivel moderado de riesgo psicosocial, mientras que el 18,0% enfrenta un riesgo alto.

Es evidente que los empleados que trabajan en condiciones de riesgo medio y alto tienden a enfrentar niveles más altos de riesgo psicosocial en comparación con aquellos que operan en condiciones de riesgo bajo, implementar medidas para mejorar las condiciones laborales, especialmente en áreas donde el riesgo psicosocial es más alto, puede contribuir significativamente a crear entornos laborales más seguros, saludables.

Tabla 11

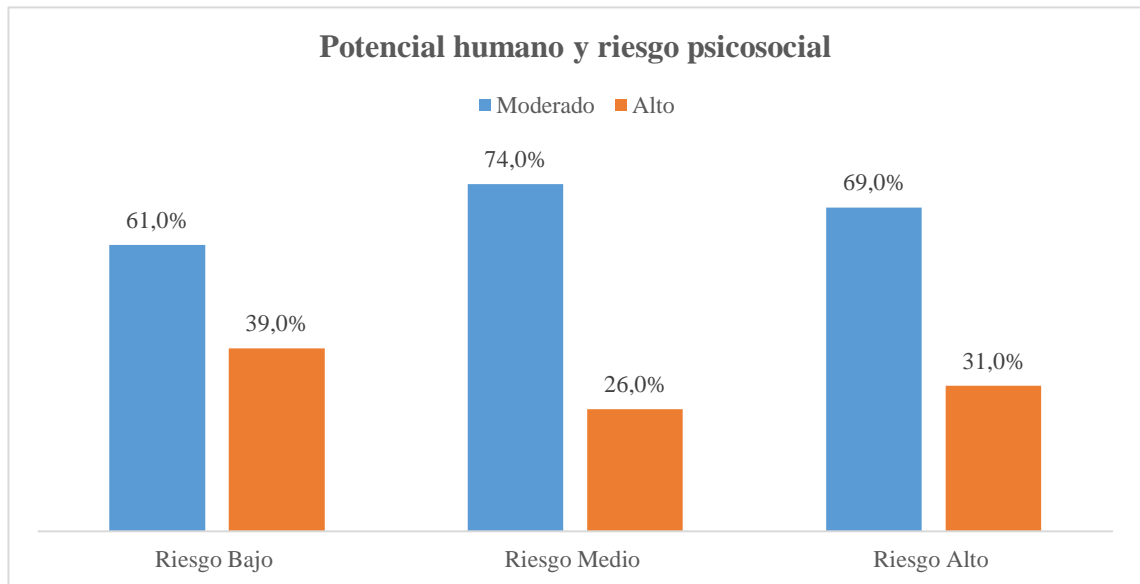
Cruce de variable potencial humano y riesgo psicosocial

		Potencial Humano		
		Moderado	Alto	Total
Riesgo psicosocial	Riesgo Bajo	61,0%	39,0%	100,0%
	Riesgo Medio	74,0%	26,0%	100,0%
	Riesgo Alto	69,0%	31,0%	100,0%
	Total	68,0%	32,0%	100,0%

Nota. Cruce de variables potencial humano y riesgo psicosocial, año 2023.

Figura 19

Cruce de variable potencial humano y riesgo psicosocial



Nota. Figura de Potencial humano y categorías de riesgo bajo, moderado y riesgo moderado.

Análisis e Interpretación

Los datos de la Tabla 10, Figura 19 revelan una relación entre el nivel de Potencial Humano y el grado de Riesgo Psicosocial, aumenta de "Bajo" a "Alto", la proporción de individuos en un Riesgo Psicosocial Moderado también tiende a incrementarse. Esto sugiere que hay una asociación entre un mayor potencial humano y una mayor exposición al riesgo psicosocial moderado. Sin embargo, es importante destacar que incluso entre aquellos con un Potencial Humano clasificado como "Alto", todavía existe un porcentaje significativo de individuos (31,0%) en la categoría de Riesgo Psicosocial Alto. Esto indica que el potencial humano por sí solo no garantiza una baja exposición al riesgo psicosocial. Por lo tanto, estos hallazgos subrayan la necesidad de intervenciones

específicas para abordar el riesgo psicosocial, especialmente entre aquellos con un potencial humano aparentemente alto pero que aún enfrentan un riesgo significativo.

Discusión objetivo 3

Soto y Deroncele (2021), afirman que las labores educativas implican numerosas responsabilidades, lo que lleva a que los docentes asuman diversas tareas vinculadas con la enseñanza-aprendizaje, además de otras de índole disciplinaria, emocional e incluso familiar, las cuales inciden en su bienestar emocional y, en situaciones extremas, pueden ocasionar estrés, agotamiento profesional o síndrome de burnout.

Según Vera (2021), en un estudio sostiene que los profesores de la Facultad de Psicología de la Universidad Técnica de Babahoyo (UTB) se enfrentan significativamente a riesgos psicosociales que causan estrés laboral y afectan su bienestar emocional. Estos factores psicosociales se considera que pueden representar un riesgo elevado, ya que los docentes necesitan adaptarse a cambios cognitivos y de actitud para incorporar nuevas prácticas y enfoques en ámbitos tecnológicos, metodológicos y pedagógicos. El autor señala que, dentro de los riesgos psicosociales que pueden causar estrés en el trabajo, se incluye la carga de trabajo relacionada con la enseñanza de clases presenciales, labores docentes, investigativas y otras actividades que, a pesar de estar programadas en horarios semanales, en la realidad los plazos para completarlas no son adecuados.

Esta circunstancia refleja un desequilibrio entre las horas asignadas para clases presenciales y las destinadas a otras responsabilidades, lo que resulta en una organización inadecuada y plazos de entrega poco realistas. Esto conduce a una acumulación de tareas para los profesores, generando potencialmente estrés debido a posibles incumplimientos

(Vera, 2021). Esta problemática, además de causar estrés, puede provocar sentimientos de frustración y descontento laboral, así como desencadenar dificultades en la comunicación con colegas, estudiantes y familias. Estos problemas pueden manifestarse a través de síntomas como fatiga, falta de concentración, bajo rendimiento, ansiedad, trastornos del sueño y problemas digestivos, entre otros.

Según un estudio llevado a cabo en una universidad de la provincia de Chimborazo, Ecuador, se encontró en un porcentaje mayoritario de los profesores encuestados reportaron altos niveles de acoso psicológico, con graves impactos en su salud mental. Por tanto, se destacó la importancia de promover campañas para controlar, prevenir y reducir los riesgos psicosociales en el ámbito docente, con el fin de abordar estos problemas. Asimismo, se subrayó la necesidad de considerar que el clima laboral u organizacional engloba las percepciones compartidas, sensaciones y procesos tanto formales como informales (Zumba Vera et al. , 2022).

En este contexto la autora en la investigación coincide con Vera (2021), Además de los factores psicosociales mencionados, se debe considerar la inseguridad social que actualmente afecta a la sociedad, derivada de la violencia, la delincuencia, el consumo de sustancias ilícitas y otros problemas similares. Asimismo, los problemas económicos contribuyen a disminuir la calidad de vida y el bienestar general, generando desconfianza en las instituciones y en la eficacia de las políticas públicas. Esto resulta en un desempeño basado en el cumplimiento de tareas, aunque insatisfactorio debido a la carga de trabajo y las condiciones laborales.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

*“La Llegar juntos es el principio.
Mantenerse juntos, es el
progreso. Trabajar juntos es el
éxito”*

Henry Ford

5.1. CONCLUSIONES

De acuerdo con los objetivos de la investigación se concluye:

- ❖ En el análisis del clima organizacional entre los docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz, se observó aspectos como las tareas laborales, el entorno de trabajo, la interacción personal, la interacción social y los aspectos organizacionales mayormente tienen un impacto positivo en la institución. No obstante, hay una minoría que se siente insatisfecha con su entorno laboral, en particular, las condiciones de trabajo muestran una influencia intermedia en los resultados, a veces incluso nunca, en relación con los entornos laborales en los que desempeñan sus labores.
- ❖ Los hallazgos indican que hay diferencias significativas en varias dimensiones de riesgo psicosocial entre los maestros de la institución, como la carga de trabajo y las demandas laborales. La mayoría muestra una tendencia negativa con altos niveles de cansancio emocional, falta de realización personal y reconocimiento escaso. Además, un pequeño porcentaje de docentes reprimen sus emociones, lo que afecta su salud emocional provocando estrés y ansiedad, repercutiendo en su desempeño laboral.
- ❖ A partir de los resultados obtenidos en la relación del clima organizacional y los niveles de riesgo psicosocial, se evidencia una clara relación entre la percepción de riesgo psicosocial y la calidad del ambiente organizacional, donde el 64% de los docentes se encuentran en un nivel de riesgo bajo, mientras que los porcentajes más altos de riesgo psicosocial se relacionan con un ambiente organizacional identificados de alto riesgo en un 76%. La relación entre las condiciones laborales

y el riesgo psicosocial muestra mayores niveles de riesgo psicosocial y están vinculados principalmente con condiciones laborales con un nivel de riesgo medio y alto. Lo que evidencia que las condiciones laborales adversas juegan un papel significativo en la percepción de riesgo psicosocial entre los profesores.

5.2. RECOMENDACIONES

- ❖ Implementar programas de capacitación y desarrollo profesional, así como la creación de espacios para el intercambio de ideas y la colaboración entre colegas así mismo tomar medidas específicas para mejorar las condiciones de trabajo de los docentes, como garantizar un ambiente físico seguro y cómodo, proporcionar recursos adecuados para llevar a cabo sus actividades académicas, y promover un equilibrio adecuado entre la carga laboral y el tiempo disponible para actividades personales.
- ❖ Implementar medidas que favorezcan un adecuado equilibrio entre la vida laboral y personal, impulsar iniciativas concretas para apoyar a los docentes en la gestión del estrés y promover su salud emocional; así como reconocer y valorar el esfuerzo de los profesores mediante la celebración de sus logros y aportes, y proporcionarles una retroalimentación positiva de forma continua.
- ❖ Adoptar un enfoque integral de mejoras en el clima laboral, evaluando para mejorar las condiciones de trabajo, y proporcionar apoyo para la gestión del estrés como medidas clave para mitigar los riesgos psicosociales y promover el bienestar emocional de los docentes.

BIBLIOGRAFÍA

- Alanis et al. . (2015). Diagnóstico del clima laboral en una empresa pymes del sector servicios. *Journal of Chemical Information and Modeling, Memoria del IX Congreso*, 1090-1099. <https://www.riico.net/index.php/riico/article/view/61/182>
- Alvites-Huamaní, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-159. <https://doi.org/https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Armstrong, M. (2018). *Armstrong's handbook of reward management practice*. Kogan Page.
- Bass, B. M. (2018). *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications* . 3-24.
- Beltrán Zuñiga , C. A. (2021). Relación entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral y el clima organizacional en trabajadores administrativos y servicios generales de una Institución Regional de Educación Superior del Valle del Cauca en el año 2020. *Trabajo de investigación para optar por el título de Magister en Salud Ocupacional*. Universidad del Valle, Santiago de Cali .
<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/server/api/core/bitstreams/5626812f-f72f-48d9-b7d3-24ef3177828f/content>
- Borman, W. C., y Motowidlo, S. J. (2021). *Job performance: Concepts, methods, and applications*. Routledge.
- Boud , D., y Falchikov, N. (2018). *Reflection as a way of learning*. Routledge.

- Campbell et al. (2018). *The development and evaluation of behaviorally anchored rating scales (BARS)* (In J. P. Campbell & E. K. Wesson (Eds.), *Performance measurement and appraisal systems: New developments in theory, methods, and practice* ed.). Routledge.
- Castro Galeano et al. . (2021). Diagnóstico y Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosociales Relacionados con clima organizacional de la Estación de Policía de Sonsón Antioquia para el año 2021 . *Tesis* . Universidad Nacional Abierta y a Distancia- UNAD .
<https://repository.unad.edu.co/jspui/bitstream/10596/41123/1/jpcastroga.pdf>
- Chiavenato , I. (2023). *Administración: teoría, proceso y práctica*. McGraw-Hill.
- Cobos-Sanchiz, D., López-Noguero, F., Gallardo-López, J. A., y Martín , M. C. (2022). Incidencia del agotamiento en los docentes universitarios: estudio de caso en una universidad española. *Formación Universitaria*, 15(2), 83-92.
<https://doi.org/https://doi.org/10.4067/S0718-50062022000200083>
- Código de Trabajo . (2023). *Misterio de trabajo* . <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Cohen , S., y Wills , T. A. (2021). Social support and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 97(2), 310-357.
- Constitucion de la Republica del Ecuador. (2008).
- Cortés-Rodríguez, D. A., y Pacheco, S. L. (2019). Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional. *Encuentros*, 17(01), 145-161.
<https://doi.org/https://doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1674>

- Costales-Coronel, B. G., y Gavoláñez-López, L. K. (2022). Estrés laboral en los docentes de la carrera de enfermería en la modalidad virtual. *Revista Psicología UNEMI*, 6(10), 10-20.
- Cuchuirumi , M., y Rodríguez , M. A. (2021). Riesgo psicosocial intralaboral y clima organizacional estatal agrícola. *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*. Tesis para optar el título de profesional en psicólogas, Perú .
- Deery , S., y McDonal, P. (2018). Work intensification: Causes, consequences and regulation. *Journal of Industrial Relations*, 60(3), 321-342.
- Demerouti et al. . (2020). The job-demands-resources model of burnout: A review and research agenda. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 235-253.
- Díaz , F. J., y Carrasco , M. E. (2018). *Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo*. Universidad de Concepción, Chile.
- Díaz et al. . (2019). *Estrés laboral y salud: Un análisis psicosocial*. Síntesis.
- Fernández , E. G., y Martín , A. (2022). *Estrés laboral: Fundamentos, evaluación y tratamiento*. Pirámide.
- Fernández , J. A., y Garrosa, E. (2018). La estabilidad laboral como fuente de satisfacción en el trabajo: un estudio con empleados en España. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 34(2), 109-117.
- Fernández , M. (2023). Equidad organizacional: un enfoque para la gestión de recursos humanos . *Revista de la CEPAL No.116*.
- Fichamba Pupiales, G. A. (2022). Análisis de los riesgos psicosociales y su incidencia en el clima organizacional de los empleados que laboran en una industria de metales

ferrosos y no ferrosos del Distrito Metropolitano de Quito. *Tesis Ingeniería Empresarial (IEMP)*. Escuela Politécnica Nacional, Quito.
<http://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/22023>

Flores Bayona, T. (2019). Evaluación de riesgo psicosocial en el entorno laboral de la estación de servicios la unión S.A.C. *Tesis de grado*. Universidad Nacional de Piura, Perú.

Garavito Coy et al. . (2021). Análisis del clima organizacional como factor de riesgo psicosocial en la notaría novena del círculo de Bogotá . *Corporación Universitaria Minuto de Dios* . Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo , Bogotá D.C.
https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/13981/1/TE.RLA_GaravitoM%C3%B3nica-Monta%20Xiomara-SandovalDaniela_2021

García , J., y Cano , A. (2021). *Riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo*. Pirámide.

García , M., y Malo , M. A. (17 de abril de 2021). Inseguridad laboral y sus consecuencias: Un análisis de la literatura. *Revista Española de Salud Pública*, 95(2).

García et al. . (2019). El reconocimiento laboral: una revisión teórica y empírica. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 35(2), 107-120.

García, N. A., y Quilca , S. A. (2018). El Clima organizacional y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa N° 997 Pucacancha –Castrovirreyña, 2018. *Tesis*. Universidad César Vallejo, Perú .

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30989/garcia_ln.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García-Mendez, S., Galvis-Rojas, Y. P., y Ortiz-Olago, J. A. (2020). relación entre clima organizacional y riesgo psicosocial intralaboral de una empresa de transporte en Bucaramanga. *I+D Revista de Investigaciones*, 15(1), 61-68.

<https://doi.org/https://doi.org/10.33304/revinv.v15n1-2020003>

Gómez , J. A., Peiró, J. M., y Peiró, A. (2022). *Riesgos psicosociales en el trabajo: Prevención y gestión* . Síntesis .

González , M. A., y Rodríguez , R. (2022). *Acoso laboral: Un estudio psicosocial*. Síntesis.

González , M. T., y Peiró, J. M. (2023). La estabilidad laboral como factor de bienestar y satisfacción en el trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 39(1), 37-46.

González Garcés , D. I. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. (*Master's thesis, Administrativas. Maestría en Administración Pública.*). Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias.

Green , F. (2021). The intensification of work in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 59(4), 821- 845.

Greenhaus , J. H., y Powell, G. N. (2021). Work-family balance: A review and research agenda. *Journal of Applied Psychology*, 96(2), 283-303.

- Gudiño Hernández , M. X. (2019). Propuesta de intervención en los riesgos psicosociales de los funcionarios y al clima organizacional de la Dirección Financiera del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana durante el año fiscal 2018. *Tesis Maestría*. Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador .
<http://hdl.handle.net/10644/7023>
- Hackman , J. R., y Wageman, R. (2018). *Theory of Team Coaching*. Jossey-Bass.
- Halbesleben, R. B., y Bowler, W. M. (2018). Social support at work: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 44(1), 197-229.
- Hattie , J. (2021). *Visible learning: Feedback*. Routledge.
- Hernández - Sampieri , R., y Mendoza , C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Education. [https://doi.org/ISBN: 978-1-4562-6096-5](https://doi.org/ISBN:978-1-4562-6096-5)
- Hernández , J., y González , J. L. (2018). Desarrollo profesional: una propuesta de modelo integrador. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 27(1), 10-21.
- Hernández , M. (2018). La comunicación interna como herramienta estratégica para la gestión del conocimiento en las organizaciones. *Revista de Ciencias Sociales*, 54(2), 21-34.
- Kaplan , R. S., y Norton , D. P. (2018). *The balanced scorecard: Translating strategy into action*. Harvard Business Review Press.
- Lawler, E. E. (2021). *Pay and organizational effectiveness: A psychological perspective*. Routledge.

- León , A. (2022). *Desarrollo de un catálogo de competencias para el personal. Publicación.* (L. D. Humanos, Ed.)
- Luthar , S. S. (2021). *Resilience and vulnerability: Adaptation in the context of childhood adversities.* Routledge.
- Maddi , S. R., Khoshaba , D. M., y Hoover, S. (2018). *Resilience: The science of mastering life's challenges.* John Wiley & Sons.
- Maslach et al. (2018). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 69, 61-82.
- Mejía , E. M., y Torres , J. L. (2020). Influencia de los factores de riesgo psicosocial intralaboral y estrés en el desempeño de los trabajadores de una pequeña empresa de la confección. *Trabajo de grado- Especialización.* Bogotá.
<https://repositorio.iberro.edu.co/handle/001/1060>
- Mejía et al. . (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211.
<https://doi.org/https://cris.continental.edu.pe/en/publications/factores-asociados-al-estr%C3%A9s-laboral-en-trabajadores-de-seis-pa%C3%ADs>
- Minda , H. M., Álava, L. A., y Ostaiza, G. C. (2019). Estrés laboral en los docentes del circuito 03 distrito 13d11 de la zona 04 de educación y estresores psicosociales prevalentes. *Revista Cognosis*, 4(1), 83-98.
<https://doi.org/https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Cognosis/article/view/1822>
- Moreno , B., y Cobos , P. (2022). *Carga mental y rendimiento en el trabajo.* Ediciones Pirámide.

- Moreno , J. L., y Mañas , M. A. (2018). Inseguridad laboral y salud mental: Un estudio longitudinal. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 34(2), 119-125.
- Moreno , N. A., y Parra , J. F. (2018). Análisis del clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral aplicada en una PYME de seguridad en Covipen Cia. Ltda. *Trabajos de Titulación - Carrera de Administración de Empresas*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/11591>
- Moreno Fuentes et al. . (2019). Estudio cualitativo sobre el uso de la gamificación en la Educación Superior para promover la motivación en el alumnado. *Aula de Encuentro*, 21(2), 5-26. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/ADE/article/download/5117/4645/20222>
- Murphy , K. R., y Cleveland , J. N. (2018). *Understanding performance appraisal: Concepts, methods, and applications*. Sage Publications.
- Noroña , D. R., Vega , V., y Bolaños , K. J. (2020). Medición del estrés laboral en los docentes de la unidad educativa José Julián Andrade Carchi Ecuador 2020. *Artículo Científico de Maestría en Salud Ocupacional*. Uniandes . <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/12811>
- Northouse , P. G. (2023). *Leadership: Theory and Practice*. 1-20.
- Nupan Nasthar , A. V. (2018). Riesgos psicosociales y clima organizacional en el personal de urgencias. Análisis en una clínica de nivel III y IV ubicada en Cali - Colombia. *Trabajo de grado para optar al título de magister en administración* .

UNIVERSIDAD DEL VALLE , Cali - Valle del Cauca .
<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/13856/1/CB0577769.pdf>

OIT. (2010). *Oficina Internacional del Trabajo*. Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/

OIT. (2016). *Organización Internacional del Trabajo*. Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf

Olejua Ortiz, H. S., y Pamplona Aponte, A. N. (2021). fluencia de riesgos psicosociales en la satisfacción laboral de los trabajadores de la compañía minera foncarbon S.A.S. *Trabajo de grado*. niversidad Santo Tomás, Samacá – Boyacá, Colombia.
<https://repository.uniminuto.edu/jspui/handle/10656/17339?mode=full>

Padúa , J. (2018). *écnicas de investigación aplicadas a las ciencias sociales*. (R. 1979, Ed.) Fondo de Cultura Económica.
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=1g9jDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT16&dq=t>

Palomino-Esteban , H. E. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco - 2017. *Escuela de Posgrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán*, 6(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.46794/gacien.6.1.718>

- Parker , S. K., y Griffin, M. L. (2021). Organizational climate and employee performance. *Academy of Management Journal*, 64(6), 1782-1811.
- Pérez , J. A. (2022). La comunicación interna como estrategia para el desarrollo de la cultura organizacional. *Revista de Comunicación y Desarrollo*, 12(2), 107-122.
- Pilligua , C. F., y Arteaga , F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV(28).
<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Quispe Reymundo , N. A. (2022). Riesgo psicosocial y clima organizacional en el personal de salud de un hospital público en Chincha - Perú, 2022. *Tesis* .
 Universidad César Vallejo .
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/99761>
- Ríos Hernández et al. . (2020). Análisis de los Factores de Riesgo Psicosocial y su Relación con el Desempeño Laboral de los Trabajadores de una Empresa de Fabricación de Carrocerías. *Trabajo de grado*. Universidad ECCI.
<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/807/An%C3%A1lisis%20de%20los%20factores%20de%20riesgo%20psicosocial%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de%20los%20trabajadores%20de%20una%20empresa%20de%20fabricaci.pdf?seq>
- Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior*. 223-226.
- Robbins, y Judge . (2018). *Organizational Behavior*. Pearson Education.

- Rodríguez , A. R., y Játiva , J. R. (2024). Factores de riesgos psicosociales y su relación con el estrés en docentes de la unidad educativa Julio Matovelle de la ciudad de Quito del año 2023. *Pol. Con. (Edición núm. 85, 9(1), 1-23.* [https://doi.org/ISSN:2550 - 682X](https://doi.org/ISSN:2550-682X)
- Rodríguez , A., y López , M. (2023). El reconocimiento laboral como factor de motivación y compromiso en el trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, 39(1), 47-57.*
- Rodríguez, M. J., y Cabrera , M. (2023). El desarrollo profesional como factor de competitividad empresarial. *Revista de Economía Mundial, 55(1), 177-194.*
- Rosas et al. . (2023). iseño de un Instrumento para la Medición del Clima Laboral en una PyME. *iencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7(5), 863-875.*
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.7773
- Salamanca et al. . (2019). Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. *Revista Temas, 13, 39-45.*
<https://doi.org/https://doi.org/10.15332/rt.v0i13.2332>
- Salas , E., y Cannon, J. A. (2018). *Team training in the 21st century.* Routledge.
- Salvador Moreno , J. E. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista San Gregorio(35), 157-173.*
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>
- Schaufeli , W. B., y Bakker, A. B. (2021). *Job burnout.* (I. S. psychology, Ed.)
- Schneider , B. (2018). *Organizational climate and culture.* Routledge.

- Smither , J., London , M., y Reilly , R. R. (2021). *Performance appraisal: A comprehensive guide to understanding, designing, and implementing effective performance appraisal systems*. Sage Publications.
- Sotelo , J. G., y Figueroa , E. G. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 582-609. <https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.312>
- Soto , C. A., y Deroncele, A. (2021). Salud mental positiva en una comunidad de docentes en Ecuador. *Maestro y Sociedad* , 18(4), 1633-1654.
- Spencer , L. M., y Spencer , S. M. (2021). *Competence at work: Models for superior performance*. Wiley.
- Stage Theory of Small Group Development Revisited. (2018). *Revista: Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 17(1), 42-57.
- Vera, J. A. (2021). Estrés laboral y desempeño en docentes de Psicología Clínica de la Universidad Técnica de Babahoyo. *REPSI Revista Ecuatoriana de Psicología*, 4(9), 1-19. <https://repsi.org/index.php/repsi/article/view/67>
- Vizarreta Flores, C. V. (2022). Clima organizacional y factores de riesgo psicosocial en el personal asistencial de un policlínico del distrito de San Miguel, 2022 . *Tesis para obtener el título profesional de: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud*. Universidad César Vallejo , Lima , Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94271/Vizarreta_FCV-SD.pdf?sequence=1

Zambrano Quichimbo, E. T. (2022). Factores de riesgos psicosociales y clima organizacional en el personal administrativo de una comercializadora ferretera en Quito. *Trabajo de titulación modalidad Proyecto de investigación previo a la obtención del Título de Psicólogo Industrial*. Universidad Central del Ecuador , Quito , Ecuador . <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/27202>

Zumba Vera et al. . (2022). Riesgos psicosociales y estado emocional de docentes de Psicología de la Universidad Técnica de Babahoyo. *Revista Conrado* , 18(88), 392-401.

ANEXOS

Anexo 1. Certificado del sistema anti-plagio Compilatio

Quevedo, 20 de junio del 2024

Doctor

Byron Oviedo Bayas PhD.

DECANO DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

Presente. -

De mi consideración:

Por medio del presente, me permito hacer llegar los resultados obtenidos por la herramienta Anti-plagio COMPILATIO, respecto al Trabajo de Investigación titulado **INCIDENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGO PSICOSOCIAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA NICOLÁS INFANTE DÍAZ, AÑO 2023**. A cargo del aspirante a Magister. Ing. Marianela Antonia Egas Loor, portadora de la cédula de identidad **1205196213** estudiante de la maestría en Administración de Empresas cuyo resultado del análisis es el siguiente:

 **CERTIFICADO DE ANÁLISIS**
magister

PROYECTO FINAL MARIANELA EGAS LOOR_ MAYO 2024

1%
Textos sospechosos

1% **Similitudes**
0% similitudes entre comillas
< 1% entre las fuentes mencionadas

2% **Idiomas no reconocidos (Ignorado)**

Nombre del documento: PROYECTO FINAL MARIANELA EGAS LOOR_ MAYO 2024.pdf	Depositante: NELLY NARCISA MANJARREZ FUENTES	Número de palabras: 24.708
ID del documento: 29b6218916f66603d2d056b26522a0c5408558c0	Fecha de depósito: 20/6/2024	Número de caracteres: 167.473
Tamaño del documento original: 1,62 MB	Tipo de carga: interface	
	fecha de fin de análisis: 20/6/2024	

Atentamente,

Ing. Nelly Manjarrez Fuentes, PhD.

DIRECTORA DEL PROYECTO

Anexo 2. Solicitud para realizar proyecto de investigación

Quevedo, 27 de noviembre de 2023

Sr. Cdo. Patricio Egas Vasquez

RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA NICOLAS INFANTE DIAZ.

De mi consideración:

Por medio de la presente solicitud Yo: Marianela Antonia Egas Loor con número de cédula N.º 1205196213, me dirijo con el fin de solicitar lo siguiente:

El motivo de la presente es para solicitar me autorice realizar el Proyecto de Investigación de la Maestría de Administración de Empresas en la Universidad Técnica Estatal de Quevedo que estoy cursando en el periodo actual para lo cual adjunto el tema de investigación: **INCIDENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGO PSICOSOCIAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA NICOLÁS INFANTE DÍAZ, AÑO 2023.**

Sin otro particular de momento, agradezco de antemano la atención que brinde a la presente, quedando de Usted con un cordial y afectuoso saludo.

Atentamente,

Marianela Egas Loor

Ing. Marianela Antonia Egas Loor
Estudiante de Maestría en Administración de Empresas
UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO



Anexo 3. Solicitud de aprobación de la Unidad Educativa “Nicolás Infante Díaz”



UNIDAD EDUCATIVA
NICOLAS INFANTE DIAZ
Casilla 36 Telfs. 052771 745 -
052771614 - 052771147 -
052771965
Quevedo - Ecuador

ecuator //

UNIDAD EDUCATIVA “NICOLAS INFANTE DIAZ
DIVISIÓN
Rectorado

Quevedo, 5 de diciembre 2023.

Ing. Marianela Egas Loor

De mis consideraciones:

En mi calidad de Rector de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz, en atención a la solicitud planteada por usted en torno a que se permita ejecutar en nuestra Institución su Proyecto de Investigación para la obtención de su Título de Magister en Administración de Empresas con el tema: **INCIDENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGO PSICOSOCIAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA NICOLÁS INFANTE DÍAZ, AÑO 2023**, me permito comunicarle que se aprobó su solicitud por lo tanto se le brindará todas las facilidades para que pueda cumplir sus objetivos.

Particular que pongo en conocimiento para los fines pertinentes.

Atentamente,



Lcdo. Patricio Egas Vázquez, MSc.

RECTOR
UNIDAD EDUCATIVA NICOLAS INFANTE DÍAZ

Anexo 4. Entrevista aplicada a las autoridades de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ENTREVISTA A LOS DIRECTIVOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA NICOLAS INFANTE DIAZ

Objetivo: El cuestionario que se le entrega es parte de una investigación conducente a la defensa de proyecto de Investigación de Maestría en Administración de Empresas. No tiene ninguna intención política o de lucro. La entrevista es anónima y será utilizada únicamente para esta investigación. De antemano quedo agradecido por su gentil cooperación.

ÍTEMS	RESPUESTAS	OBSERVACIONES
¿En la unidad educativa todos los docentes conocen bien las metas institución?		
¿La institución cuenta con Manuales, Reglamentos, ¿Instructivos?		
¿Se informa periódicamente al docente sobre el avance de metas y logro de objetivos educativos?		
¿Se considera los ambientes para el desarrollo de las actividades académicas de los docentes?		
¿Existe reconocimiento de la actividad bien realizado por parte de la academia?		
¿Las autoridades promueven actividades positivas?		
¿Existe un ambiente de confianza entre compañeros?		

¿Existe el trabajo en equipo y de apoyo entre los docentes y directivos?		
¿Cree usted, que se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales?		
¿Se evalúa a los docentes objetivamente?		
¿Cree usted, que existe problemas de salud producido por la carga laboral? ¿Cuáles?		

Anexo 5. Validación del instrumento de investigación encuesta



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA
FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre la clima organizacional y riesgos psicosocial en el desempeño.

Autor original:

Marianela Antonia Egas Loor

Objetivo:

Recoger información: Analizar la incidencia del clima organizacional y riesgo psicosocial en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz.

Estructura y aplicación

El presente instrumento está estructurado en base a 35 ítems, para las variables clima organizacional y factores psicosociales y 12 ítems sobre desempeño académico, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones. El instrumento será aplicado a una muestra de 141 docentes y 3 directivos.

Estructura detallada

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

Título del Proyecto: “INCIDENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGO PSICOSOCIAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA NICOLÁS INFANTE DÍAZ, AÑO 2023”

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems
CLIMA ORGANIZACIONAL	Puesto de Trabajo	1. Conocimiento	2
		2. Jornada de trabajo	1
		3. Emociones	1
	Condiciones de Trabajo	4. Ruidos, iluminación e higiene	3
		5. Formación profesional	3
	Interacción Social y Aspectos Organizacionales	6. Seguimiento y Control	4
		7. Comunicación	2
		8. Satisfacción	1
	Organización	9. Estructura	2
		10. Flexibilidad	2
	Potencial Humano	11. Trabajo en equipo	4
RIESGOS PSICOSOCIAL	Carga de trabajo	12. Tiempo	1
		13. Tarea	1
	Relaciones sociales en el trabajo	14. Contención Emocional	2
		15. Acoso Laboral	2
		16. Desvaloración	2
		17. Estrés	2
	Estabilidad Laboral	18. Capacitación	2
	Desarrollo Profesional	19. Reconocimiento	1

DESEMPEÑO DOCENTE	Productividad Académica	<i>20. Posee conocimiento y habilidades</i>	3
		21. Innovación académica	2
	Eficacia Académica	22. calidad de trabajo académico	2
		23. Evaluación	2
	Flexibilidad y responsabilidad institucional	24. Crecimiento personal y profesional	2
		25. Grado de compromiso con la institución su marca institucional	1

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Instrucciones: Acontinuación, encontrará preguntas destinadas a conocer su opinión sobre el Clima Organizacional y Riesgo Psicosocial en el Desempeño Docente de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz Marque con un “X” dentro del cuadrado según sea el caso.

Es preciso indicarle que no hay respuestas correctas o incorrectas, el único objeto es conocer su opinión sobre las cuestiones planteadas. También es necesario señalar que el manejo de la información recopilada será confidencial y únicamente con fines de investigación.

Muchas gracias por su colaboración.



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**ENCUESTA A LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA NICOLAS
INFANTE DIAZ**

Objetivo: El cuestionario que se le entrega es parte de una investigación conducente a la defensa de proyecto de Investigación de Maestría en Administración de Empresas. No tiene ninguna intención política o de lucro. La encuesta es anónima y será utilizada únicamente para esta investigación. De antemano quedo agradecido por su gentil cooperación.

1. ¿Qué género eres?

Mujer ()

Hombre ()

2. ¿Qué edad tienes?

Menos de 31 años ()

Entre 31 y 45 años ()

Entre 46 y 55 años ()

Más de 55 años ()

3. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en la Unidad Educativa?

Más de 1 años / hasta 5 ()

Más de 5 años y hasta 10 ()

Más de 10 años ()

4. ¿Qué tipo de relación laboral tienes con la Unidad Educativa?

Contratación por periodo académico ()

Nombramiento provisional ()

Nombramiento ()

Reemplazo ()

5. Desde que entraste a la Unidad Educativa ¿has ascendido de categoría o grupo Profesional?

No ()

Sí, una vez ()

Sí, dos veces ()

Sí, tres o más veces ()

6. ¿Cuál es tu horario de trabajo?

Jornada matutina ()

Jornada vespertina ()

Jornada matutina y vespertina ()

7. Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?

Siempre ()

Muchas veces ()

- Algunas veces ()
 Solo alguna vez ()
 Nunca ()

8. Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana en cumplimiento de las actividades?

- 25 horas ()
 40 horas ()
 Mas de 45 horas ()

9. ¿Cuántas asignaturas están a tu cargo?

- 1 a 2 materias ()
 De 3 a 7 materias ()
 Mas de 8 materias ()

Instrucciones: Marcar con una X ó con una Aspa, en cualquiera de los recuadros, teniendo en cuenta

Nunca = 1
Sólo alguna vez = 2
Algunas veces = 3
Muchas veces = 4
Siempre = 5

ACTIVIDADES DEL PUESTO DE TRABAJO		1	2	3	4	5
1	¿Tu trabajo te afecta emocionalmente?					
2	¿Tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?					
3	Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos.					
4	El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada.					
CONDICIONES DE TRABAJO		1	2	3	4	5
5	El ruido interfiere en sus actividades.					
6	La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada.					
7	Existe mala higiene en el área de trabajo.					
8	Trabajas los fines de semana en tareas académicas					
9	Su formación profesional y las exigencias académicas de su trabajo no son compatibles.					
10	Tiene oportunidades para ascender o tener estabilidad laboral.					
INTERACCIÓN SOCIAL Y ASPECTOS ORGANIZACIONALES		1	2	3	4	5
11	Tiene dificultades en la relación con sus compañeros.					
12	Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados.					
13	Los sistemas de control académicos son incorrectos.					
14	Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan al trabajo académico.					

15	Limitan su participación en los procesos de toma de decisiones.					
16	Esta insatisfecho con el desempeño en la unidad educativa.					
17	Sus jefes inmediatos, resuelven los conflictos.					
ORGANIZACIÓN		1	2	3	4	5
16	Las actividades que desempeño corresponden a mi función					
17	En mi organización participo en la toma de decisiones					
18	Los permisos y reconocimientos son distribuidos en forma justa					
19	La institución es flexible y se adapta bien a los cambios.					
POTENCIAL HUMANO		1	2	3	4	5
20	Las áreas administrativas o servicios me ayudan cuando las necesito.					
21	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.					
22	Existe comunicación con los compañeros y directivos					
23	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.					

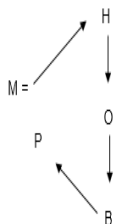
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL		1	2	3	4	5
1	Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día.					
2	En su trabajo, tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas.					
3	En su trabajo recibe, burlas, calumnias o difamaciones pública.					
4	Se desvalora su trabajo académico y nunca se reconoce lo que ha hecho bien.					
5	Está preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato.					
6	Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad.					
7	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.					
8	Cuando está en el trabajo, piensa en las exigencias domésticas y familiares.					
9	Tengo menos oportunidades de capacitarme o formarme adecuadamente que las que se les ofrece a otros compañeros.					
10	Se bloquean o impiden las oportunidades que tengo algún ascenso o mejora de mi trabajo académico.					
11	Me siento estresada el trabajo académico con los estudiantes en conflictos.					

DESEMPEÑO LABORAL		1	2	3	4	5
1	Conoce su trabajo a la perfección y domina todos sus aspectos inherentes a las actividades académicas que usted realiza.					
2	Es creativo, buen improvisador y solucionador de situaciones académicas.					
3	Muestra interés en aprender y desarrollar nuevas técnicas o mejorar en su labor docente.					
4	Utiliza los recursos disponibles de manera eficiente.					
5	La institución cuenta con manuales de convivencia.					
6	En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante Tus superiores jerárquicos?					
7	Muestra compromiso hacia la excelencia.					

8	El trabajo que realizas, ¿te resulta rutinario?:					
9	Se evalúa tu desempeño docente.					
10	Se reconoce tu trabajo con reconocimientos (Premios, Becas, otros).					
11	Revisa su planificación para asegurar el cumplimiento de las actividades académicas de forma efectiva.					
12	Su trabajo y desempeño cumplen con las expectativas.					

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la tesis: “INCIDENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGO PSICOSOCIAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA NICOLÁS INFANTE DÍAZ, AÑO 2023”

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p>Problema General: ¿Cuál es la incidencia del clima organizacional y riesgo psicosocial en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles son los factores de riesgos psicosociales que influyen en el desempeño académico de los docentes? • ¿En qué medida un clima organizacional caracterizado por 	<p>Objetivo General: Analizar la incidencia del clima organizacional y riesgo psicosocial en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar los factores de riesgos psicosociales de los docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz. • Determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño de los docentes de la 	<p>V.I.: Clima Organizacional y riesgo psicosocial</p> <p>V.D.: Desempeño docente</p>	<p>Unidad de Análisis</p> <p>Se aplicará como unidad de análisis a una población general de 144 directivos y docentes.</p> <p>Población</p> <p>La población está conformada por los docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz.</p> <p>Muestra</p> <p>Se considera toda la población.</p>	<p>Enfoque de investigación:</p> <p>Cuali-Cuantitativa</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental, descriptiva</p> <div style="display: flex; align-items: center;">  <div style="margin-left: 20px;"> <p>Datos:</p> <p>M: Muestra</p> <p>H: Hechos</p> <p>O: Observación</p> <p>B: Base teórica</p> <p>P: Propuesta</p> </div> </div>	<p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación:</p> <p>(SPSS) versión 22 EXCEL</p>

<p>la escasa comunicación, conflicto interno, falta de reconocimiento afecta el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el riesgo psicosocial de los docentes Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz? 	<p>unidad educativa Nicolás Infante Díaz</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrastar la relación del clima organizacional y el riesgo psicosocial de los docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz. 				
--	---	--	--	--	--

Anexo 6. Informes de la validación de los instrumentos por expertos

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Título: "INCIDENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGO PSICOSOCIAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA NICOLÁS INFANTE DÍAZ, AÑO 2023"

Autor: Marianela Antonia Egas Loor

Objetivo: Analizar la incidencia del clima organizacional y riesgo psicosocial en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz.


Instrumento: Cuestionario

Instrucciones: Después de leer el cuestionario realice una valoración según los siguientes ítems, marcando con una X en el puntaje que considere que refleje su apreciación.

CRITERIOS:	Apreciación cualitativa			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiencia
Presentación del instrumento.	x			
Claridad en la redacción de los ítems.	x			
Pertinencia de la variable con los indicadores.	x			
Relevancia del contenido.	x			
Factibilidad de la aplicación.	x			

Puntaje total:

Observaciones:

Valido por: Máximo Abel Ramírez Chávez
Profesión: Licenciado en Sociología y Ciencias Políticas, Doctor en Ciencias de la Educación, Especialización Gerencia Educativa, Magister en Investigación Educativa, Especialista en Gerencia de Proyectos, Magister en Dirección de Empresas con Énfasis en Gerencia Estratégica, Doctor dentro del Programa Doctorado en Gobierno y Administración Pública
Lugar de trabajo: Universidad Técnica Estatal de Quevedo
Cargo que desempeña: Docente – Investigador
Lugar y fecha de validación: 22 de febrero del 2024
Firma: 

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Título: "INCIDENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGO PSICOSOCIAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA NICOLÁS INFANTE DÍAZ, AÑO 2023"

Autor: Marianela Antonia Egas Looor

Objetivo: Analizar la incidencia del clima organizacional y riesgo psicosocial en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz.

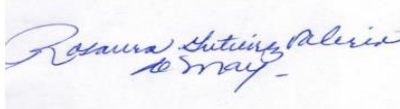
Instrumento: Cuestionario

Instrucciones: Después de leer el cuestionario realice una valoración según los siguientes ítems, marcando con una X en el puntaje que considere que refleje su apreciación.

CRITERIOS:	Apreciación cualitativa			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiencia
Presentación del instrumento.	x			
Claridad en la redacción de los ítems.	x			
Pertinencia de la variable con los indicadores.	x			
Relevancia del contenido.	x			
Factibilidad de la aplicación.	x			

Puntaje total:

Observaciones:

Valido por: Rosaura Gutiérrez Valerio
Profesión: Doctora en Psicología Evolutiva y de la Educación, PhD.
Lugar de trabajo: Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña, República Dominicana
Cargo que desempeña: Docente – Investigadora ISFODOSU
Lugar y fecha de validación: 18 de febrero del 2024
Firma: 

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Título: "INCIDENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGO PSICOSOCIAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA NICOLÁS INFANTE DÍAZ, AÑO 2023"

Autor: Marianela Antonia Egas Loor

Objetivo: Analizar la incidencia del clima organizacional y riesgo psicosocial en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz.


Instrumento: Cuestionario

Instrucciones: Después de leer el cuestionario realice una valoración según los siguientes ítems, marcando con una X en el puntaje que considere que refleje su apreciación.

CRITERIOS:	Apreciación cualitativa			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiencia
Presentación del instrumento.	x			
Claridad en la redacción de los ítems.	x			
Pertinencia de la variable con los indicadores.	x			
Relevancia del contenido.	x			
Factibilidad de la aplicación.	x			

Puntaje total:

Observaciones:

Valido por: Ing. Marlene Luzmila Medina Villacís, MSc.
Profesión: Diplomado Superior en Investigación a Distancia; Especialista en Diseño Curricular, Magíster en Educación a Distancia y Abierta; Magíster en Producción Animal
Lugar de trabajo: Universidad Técnica Estatal de Quevedo
Cargo que desempeña: Docente – Investigadora Universitaria
Lugar y fecha de validación: 20 de febrero del 2024
Firma:
 <small>firmado electrónicamente por:</small> MARLENE LUZMILA MEDINA VILLACÍS

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Título: "INCIDENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGO PSICOSOCIAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA NICOLÁS INFANTE DÍAZ, AÑO 2023"

Autor: Marianela Antonia Egas Loor

Objetivo: Analizar la incidencia del clima organizacional y riesgo psicosocial en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz.

Instrumento: Cuestionario

Instrucciones: Después de leer el cuestionario realice una valoración según los siguientes ítems, marcando con una X en el puntaje que considere que refleje su apreciación.

CRITERIOS:	Apreciación cualitativa			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiencia
Presentación del instrumento.	x			
Claridad en la redacción de los ítems.	x			
Pertinencia de la variable con los indicadores.	x			
Relevancia del contenido.	x			
Factibilidad de la aplicación.	x			

Puntaje total:

Observaciones:

Valido por: Ing. Rogelio Navarrete Gómez, MOL.
Profesión: Magíster en Control de Operaciones y Gestión Logística
Lugar de trabajo: Universidad Técnica Estatal de Quevedo
Cargo que desempeña: Docente Universitario
Lugar y fecha de validación: 21 de febrero del 2024
Firma: <div align="center">  <p> <small>Escaneo el código QR para verificar la autenticidad del documento.</small> ROGELIO MANUEL NAVARRETE GOMEZ </p> </div>

Anexo 7. Evidencia de aplicación de entrevista y encuesta

