

Psychosocial risk factors that affect the work performance of teachers in institutions of higher education in the province of El Oro-Ecuador
Factores de riesgo psicosociales que afectan el desempeño laboral de los docentes en instituciones de educación superior de la provincia de El Oro-Ecuador

Autores:

Benavides-Guerrero, Xavier Benavides
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Ingeniero Industrial
Cuenca – Ecuador



xbenavidesg88@est.ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0009-0006-5496-6670>

Tamayo-Calle, Tania Ivonne
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Ing. Industrial, MBA
Docente
Cuenca – Ecuador



ttamayo@ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0009-0002-0989-3987>

Fechas de recepción: 23-AGO-2025 aceptación: 23-SEP-2025 publicación: 30-SEP-2025



<https://orcid.org/0009-0006-5496-6670>

<http://mqrinvestigar.com/>



Resumen

La investigación se cobija del paradigma subjetivo-interpretativo y pretende responder al problema científico: ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosociales que afectan el desempeño laboral de los docentes en instituciones de educación superior de la Provincia de El Oro-Ecuador? Se alinea con el objetivo general de investigación: Determinar los factores de riesgo psicosociales que afectan el desempeño de los docentes en Instituciones Educativas de la Provincia de El Oro-Ecuador, para el mejoramiento de la calidad de los servicios brindados. Se realizará una revisión literaria tomando estudios de revisión y resultados publicados en revistas científicas que se encuentran en bases de datos como Scopus, Scielo, Web of Science, Direct Science, buscadores como Google Académico con buscadores validados en el Tesauro de la Unesco. Se rastrearán 50 artículos científicos sobre productividad laboral, se elaborará una matriz de congruencia con la información de las bases de datos científicas, las revistas revisadas, el autor (es) con el respectivo año, categorías rastreadas y resúmenes de hallazgos a nivel teórico. Las categorías de estudio son: Estrés laboral, Tecnoestrés, Clima laboral, Doble presencia, Sobrecarga Laboral; que se estudiarán contra el fenómeno de investigación: desempeño laboral docente. Las conclusiones responderán la pregunta científica y al objetivo general de investigación; servirán para demostrar los beneficios de su aplicación práctica desde la revisión sistemática.

Palabras clave: Riesgos; Desempeño; Laboral; Docentes; Psicosociales; Educación



Abstract

The research is covered by the subjective-interpretative paradigm and aims to answer the scientific problem: What are the psychosocial risk factors that affect the work performance of teachers in higher education institutions in the Province of El Oro-Ecuador? It is aligned with the general research objective: To determine the psychosocial risk factors that affect the performance of teachers in educational institutions in the province of El Oro-Ecuador, in order to improve the quality of the services provided. A literature review will be carried out taking review studies and results published in scientific journals found in databases such as Scopus, Scielo, Web of Science, Direct Science, search engines such as Google Scholar with search engines validated in the Unesco Thesaurus. Fifty scientific articles on labor productivity will be tracked, a congruence matrix will be elaborated with information from scientific databases, the journals reviewed, the author(s) with the respective year, categories tracked and summaries of findings at a theoretical level. The study categories are: Job Stress, Technostress, Work Climate, Dual Presence, Work Overload; which will be studied against the research phenomenon: teaching job performance. The conclusions will answer the scientific question and the general research objective; they will serve to demonstrate the benefits of its practical application from the systematic review.

Keywords: Risks; Performance; Occupational; Teachers; Psychosocial; Education

Introducción

El desempeño laboral docente constituye un eje crítico para la calidad educativa, enfrentando desafíos complejos derivados de factores psicosociales en entornos académicos contemporáneos (Pineda et al., 2023). En instituciones de educación superior, estos factores, asociados a dinámicas organizacionales, tecnológicas y sociodemográficas, han evidenciado efectos perjudiciales en la salud ocupacional y la eficacia pedagógica (Buitrago et al., 2021; Herrera et al., 2024).

Fundamentalmente, el modelo demanda-control-apoyo social de Karasek (Trabajo, 2018) proporciona un marco explicativo clave al vincular las exigencias psicológicas laborales, la autonomía en la toma de decisiones y el apoyo social con alteraciones en la salud y el comportamiento profesional. Complementariamente, el síndrome de burnout (Maslach y Jackson, en Martínez, 2010) explica el desgaste docente a través de su tridimensionalidad: agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal, agravado en contextos de alta interacción social.

Teoría de Robert Karasek.

Según Trabajo (2018), la teoría de Robert Karasek se basó en la observación de los efectos del trabajo, de cómo la combinación de las demandas psicológicas laborales y los rasgos estructurales del trabajo, esto relacionando a la peripetia de tomar decisiones y usar sus propias capacidades, influían en la salud y el comportamiento del trabajador, proponiendo así un modelo de Riesgo psicosocial: denominado el modelo demanda-control-apoyo social (I) para integrar así estas dos conclusiones.

Teoría de Maslach y Jackson (Burnout)

Esta teoría según Martínez (2010), tiene como inicios en la década de los 70, tras una exposición de Maslach ante una convención de la Asociación Americana de Psicólogos, aquí el expositor definió un síndrome como el desgaste profesional que sufren las personas que laboran en distintas áreas de servicios humanos y que están en constante interacción con los usuarios, especialmente el personal de salud y los docentes. Una vez propuesto esto, el investigador comenta que Maslach y Jackson en la década de los 80 definen en su teoría “al Burnout como una manifestación comportamental del estrés laboral, y lo entienden como un síndrome tridimensional caracterizado por cansancio emocional (CE), despersonalización



(DP) en el trato con clientes y usuarios, y dificultad para el logro/realización personal (RP).”
Martínez, (2010).

Teoría de justicia Organizacional.

Según Rodríguez, et al. (2014), mencionan que existen distintos conceptos que pueden explicar la teoría de justicia organizacional, en donde se integran varias teorías de la justicia, desarrollando un modelo de justicia organizacional compuesto por cuatro dimensiones: justicia distributiva, justicia procedimental, justicia interpersonal y justicia informacional.

Así mismo desde otro punto de vista se menciona que “la justicia organizacional hace referencia a las percepciones que tienen los empleados sobre lo que es justo y lo que es injusto en sus organizaciones”. Cetina et al,(2023)

Teoría de Craig Brod.

La teoría del cual habla Craig Brod hace referencia al término tecnoestrés, el cual trata de como las personas presentan efectos psicosociales negativos, relacionados directamente a la dificultad que tienen los trabajadores con el uso de la tecnología de la información. Según Trabajo (2018), Craig Brod en 1984 publicó un libro denominado "Technostress: The Human Cost of the Computer Revolution", en donde lo conceptualiza como una enfermedad de adaptación causada por la falta de habilidad para tratar con las nuevas tecnologías del ordenador de manera saludable, haciendo referencia a los problemas de adaptación que tiene los trabajadores a las nuevas herramientas y sistemas tecnológicos. “Además, se entiende el tecnoestrés como "una enfermedad" y lo más relevante: causada por una falta de habilidad o incompetencia de los usuarios.” Trabajo, (2018).

Teoría de la Doble Presencia

La teoría data que “Laura Balbo quien en 1978 acuñó el concepto de doble presencia, entendiéndolo como la incorporación de las mujeres a la actividad productiva sin abandonar la presencia en el hogar “Trabajo, (2023).

Para esto según, Trabajo (2023), las personas no logran cumplir con todas las exigencias de cada ámbito, es indiscutible cuando no se puede estar presente en un momento específico. Pero también se manifiesta una doble ausencia cuando, a pesar de estar físicamente presente, se está mental y emocionalmente ausente debido al alto nivel de fatiga y la preocupación que conlleva la doble responsabilidad.



Definición del concepto de las variables

Y: Desempeño Laboral

Según Pineda et al. (2023) en su investigación deduce que el desempeño laboral es un esfuerzo individual que realiza un trabajador para cumplir sus responsabilidades o metas trazadas, así mismo dice que el desempeño puede verse afectado o condicionado por factores como: las competencias de cada persona, el valor de la recompensa, la percepción de la recompensa a su esfuerzo y la percepción de su función a realizar, siendo el desempeño la fortaleza más grande que cuenta una organización.

X1: Estrés laboral

Para Buitrago, et al. (2021), el estrés laboral es un factor de riesgo que se presenta cuando un individuo se enfrenta a situaciones laborales con alta demanda, superando los recursos personales y del entorno laboral. Esta situación puede alterar el estado psicológico de la persona, provocando reacciones y respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas generando una pérdida de control, lo que puede acarrear consecuencias negativas para la salud de los trabajadores.

X2: Tecnoestrés

Para Herrera et al. (2024), el tecnoestrés se refiere al estrés que experimentan los trabajadores debido al uso continuo de tecnologías digitales. Este factor de riesgo se manifiesta en la utilización obligatoria de herramientas informáticas para actividades académicas y administrativas, lo que puede resultar en fatiga informativa y agotamiento profesional.

X3: Clima laboral

“El clima laboral se fundamenta precisamente en que las políticas, misiones y valores que se rigen dentro de una empresa, y su cultura, influye directamente en el comportamiento y percepciones de las personas en su entorno laboral.” Medina & Heredia, (2023).

X4: Doble presencia

“La doble presencia alude a la simultaneidad de demandas tanto profesionales como domésticas, donde la capacidad de satisfacer plenamente alguna de ellas se ve limitada, sin ofrecer alternativas viables” Guananga (2024); según esto el termino de doble presencia hace



referencia a la situación donde un trabajador es a la vez responsable de dos tareas sustanciales y siente que no puede concentrarse en ninguna de ellas.

X5: Sobrecarga Laboral

“La Sobrecarga de trabajo es el nivel de exigencia de la tarea y su interrelación con el grado de movilización de las capacidades del individuo para realizar las labores asignada”. Sucapuca et al. (2022), lo cual se refiere a la **Sobrecarga de trabajo** como un factor de riesgo que involucra a la exigencia de una tarea en relación con las capacidades del trabajador para realizarla de manera eficiente.

Estado del arte.

Se describen a continuación los estudios sobre el desempeño laboral en los docentes de Institutos de Educación Superior de la Provincia de El Oro-Ecuador correlacionados con los factores psicosociales.

1.- Estrés laboral vs desempeño laboral

Para esta variable dependiente, según el investigador, existe una relación inversa poco significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente en instituciones educativas públicas, “confirmándose que, a mayor estrés laboral se aprecia menor desempeño docente y a menor estrés laboral se aprecia mayor desempeño docente.” Zavala (2021). Para Ibáñez (2021) los resultados de su investigación muestran que hay una relación negativa débil entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas. Y de esta manera concluye que el estrés laboral se asocia de manera inversa con el rendimiento laboral, indicando que los factores de riesgo como el estrés laboral tienen un impacto en negativo el desempeño de los docentes.

2.- Tecnoestrés vs desempeño laboral

El tecnoestrés es un factor de riesgo de preocupación en docentes, la investigación demuestra que tiene un impacto tanto su bienestar psicológico como en su desempeño laboral. Herrera, et al (2024); en su estudio Ramos (2022), de igual manera determina en sus resultados que existe una correlación negativa entre los factores del tecnoestrés y las del desempeño laboral, afirmando que mientras aumenta el tecnoestrés disminuye el desempeño laboral.

3.- Clima laboral vs desempeño laboral



El clima laboral en instituciones educativas es un factor muy importante del cual hay que tomar en cuenta, para Robayo et al.(2024) en su investigación ha identificado una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente. Los resultados sugieren la necesidad de mantener una constante atención sobre los factores que afectan negativamente el clima institucional para evitar impactos adversos en el rendimiento de los docentes. Un estudio de Márquez (2020), revela que el clima laboral y la cultura de las organizaciones educativas son fundamentales, ya que motivan continuamente a los maestros a trabajar con energía reflejado en su desempeño. Esto se logra gracias a una colaboración sinérgica entre las escuelas, el gobierno y las comunidades educativas.

4.- Doble presencia vs desempeño laboral

La doble presencia se traduce en la necesidad de dar respuesta de manera simultánea a las demandas laborales y domesticas- familiares, puede afectar de manera negativa a la salud del trabajador, siendo las mujeres, las mas vulnerables dentro de una poblacion de docentes hombres y mujeres en iguales condiciones. Sorbara et al. (2021). Asi mismo tambien para Quispe (2020), en su demostró de manera estadística que la exposición más favorable para la salud en la dimensión de doble presencia, tiene una influencia significativa y directa en el Desempeño laboral de los docentes.

5.- Sobrecarga Laboral vs desempeño laboral

En su investigación, Avila et al. (2024), constatan que las altas exigencias laborales son un elemento clave para afectar la salud mental de los docentes. Esto pone de manifiesto la urgente necesidad de implementar estrategias de gestión del tiempo, una distribución justa de las tareas y el reconocimiento del esfuerzo de los docentes, para reducir los efectos negativos de una sobrecarga de tareas en el trabajo. La sobre carga laboral impacta en la salud física y mental de los trabajadores, para esto, Castilla et al. (2021), recomienda prestar especial atención en el ambiente de trabajo, tipos de contrato, remuneración, oportunidades de desarrollo profesional y apoyo de la dirección, para mejorar el ambiente laboral y por ende su desempeño laboral.

Material y métodos

Se parte de un paradigma sugestivo, interpretativo que tiene la intención de caracterizar la fenomenología de la investigación con base en la revisión sistemática de la literatura y



mediante estudios dirigidos a sujetos de investigación previamente segmentados con relevancia y pertinencia científica (Sanguino, 2020). Se aplicará el método documental de análisis de fuentes secundarias que cuenten con las características de estudios acotados a las categorías de investigación (Guzmán, 2021). En la revisión sistemática de la literatura se analizarán 50 artículos científicos tanto de revisión cuanto de resultados. Los artículos científicos a ser sistematizados deben ser la mitad en español y la diferencia en inglés. Deben ser de los últimos 5 años y publicados en revistas con alto factor de impacto (Ruíz, 2021). Las revistas que contienen los artículos de interés científico para el presente trabajo deben estar indexadas en bases de datos: Scopus, Scielo, Web of Science, Direct Science. Se tomarán en cuenta también buscadores como Google académico (Molinero & Chávez, 2019). Los motores de búsqueda serán las palabras claves justificadas desde el Tesauro de la UNESCO y se referirán a las categorías de la investigación y serán referenciados con sus correspondientes DOI (Sabatés & Sala, 2020).

Tamaño de la Muestra

48 docentes de instituciones de educación superior de la Provincia de El Oro de Ecuador, seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia.

Instrumentos

- Escala de desempeño docente (autoinforme con validación interna)
- Cuestionarios específicos para medir sobrecarga laboral, estrés, clima organizacional, tecnoestrés y doble presencia

Resultados

El presente análisis emplea un modelo de regresión múltiple para examinar el impacto de cinco variables laborales sobre el desempeño docente: sobrecarga laboral, estrés laboral, clima organizacional, tecnoestrés y doble presencia. Este modelo resulta estadísticamente significativo ($p = 0.012$), lo que sugiere que, en conjunto, estas variables guardan una relación detectable con el desempeño. No obstante, su capacidad explicativa es limitada: explica solo el 28.5% de la variabilidad ($R^2 = 0.285$), reduciéndose al 20.0% (R^2 ajustada = 0.200) al considerar la cantidad de predictores. Esto indica la existencia de otros factores no incluidos que contribuyen de forma relevante al desempeño de los docentes.

Variables introducidas/eliminadas^a

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	SOBRECARGA LABORAL, ESTRES LABORAL, CLIMA LABORAL, TECNOESTRES, DOBLE PRESENCIA ^b		Introducir

a. Variable dependiente:
DESEMPEÑO DE DOCENTES

b. Todas las variables solicitadas introducidas.

Fuente: Elaboración propia

El error promedio de predicción del modelo es de 0.295 unidades en la escala de desempeño, valor aceptable dentro de parámetros cuantitativos. Sin embargo, el coeficiente de Durbin-Watson (2.772) sugiere posibles problemas de autocorrelación negativa en los residuos, lo cual podría afectar la validez de los intervalos de confianza y de las pruebas de significancia. Este hallazgo plantea la necesidad de revisar los supuestos del modelo para asegurar su robustez.

Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación típica	N
DESEMPEÑO DE DOCENTES	4,5000	,32977	48
ESTRES LABORAL	2,9444	,74799	48
TECNOESTRES	1,6389	,45525	48
CLIMA LABORAL	4,4653	,36052	48
DOBLE PRESENCIA	2,7917	,77070	48
SOBRECARGA LABORAL	4,5833	,24792	48

Fuente: Elaboración propia

Desde un enfoque correlacional, se observa que solo dos de las cinco variables laborales mantienen una relación directa y estadísticamente significativa con el desempeño docente.



Por un lado, el clima organizacional muestra una correlación positiva moderada ($r = 0.487$; $p < 0.001$), lo que implica que ambientes de trabajo más favorables se asocian con mejores niveles de desempeño. Por otro lado, el tecnoestrés se relaciona de forma negativa débil-moderada ($r = -0.244$; $p = 0.047$), indicando que niveles elevados de estrés relacionado con el uso de tecnología impactan negativamente en la eficiencia profesional.

Correlaciones

		DESEMPEÑO DEDOCENTES	ESTRESLABORAL	TECNOESTRES	CLIMALABORAL	DOBLEPRESENCIA	SOBRECARGALABORAL
Correlación de Pearson	DESEMPEÑO DE DOCENTES	1,000	-,120	-,244	,487	,070	,007
	ESTRES LABORAL	-,120	1,000	,349	-,169	,709	-,003
	TECNOESTRES	-,244	,349	1,000	-,222	,313	-,178
	CLIMA LABORAL	,487	-,169	-,222	1,000	-,014	-,099
	DOBLE PRESENCIA	,070	,709	,313	-,014	1,000	,028
	SOBRECARGA LABORAL	,007	-,003	-,178	-,099	,028	1,000
Sig. (unilateral)	DESEMPEÑO DE DOCENTES	.	,209	,047	,000	,319	,481
	ESTRES LABORAL	,209	.	,007	,125	,000	,491
	TECNOESTRES	,047	,007	.	,065	,015	,113
	CLIMA LABORAL	,000	,125	,065	.	,463	,251
	DOBLE PRESENCIA	,319	,000	,015	,463	.	,426
	SOBRECARGA LABORAL	,481	,491	,113	,251	,426	.
N	DESEMPEÑO DE DOCENTES	48	48	48	48	48	48
	ESTRES LABORAL	48	48	48	48	48	48
	TECNOESTRES	48	48	48	48	48	48
	CLIMA LABORAL	48	48	48	48	48	48
	DOBLE PRESENCIA	48	48	48	48	48	48
	SOBRECARGA LABORAL	48	48	48	48	48	48

Fuente: Elaboración propia

Las demás variables—estrés laboral, doble presencia y sobrecarga laboral—no presentan correlaciones significativas individualmente ($p > 0.05$). Sin embargo, se detectan relaciones internas importantes entre los predictores. En particular, el estrés laboral y la doble presencia están altamente correlacionados ($r = 0.709$; $p < 0.001$), reflejando la coexistencia frecuente entre presión profesional y conflicto trabajo-familia. También se identifican correlaciones menores entre estrés laboral y tecnoestrés ($r = 0.349$), así como entre doble presencia y tecnoestrés ($r = 0.313$), reforzando la interdependencia entre estas dimensiones.

Coefficientes^a

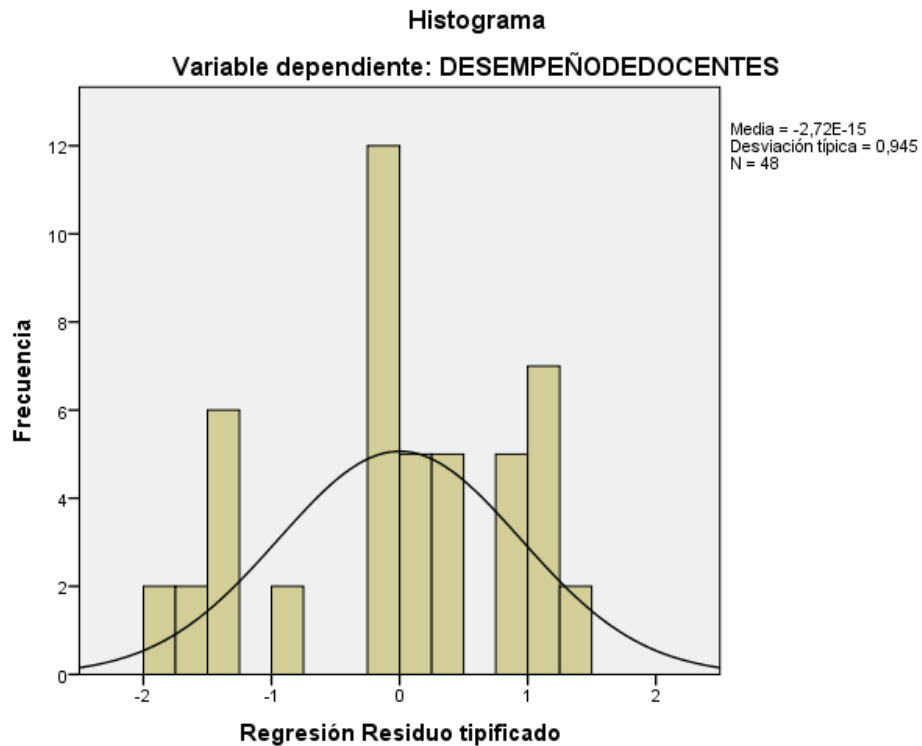
Modelo	Coefficients no estandarizados		Coefficients tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error tip.	Beta			Tolerancia	FIV
1 (Constante)	2,793	1,127		2,478	,017		
ESTRES LABORAL	-,071	,085	-,160	-,833	,409	,461	2,170
TECNOESTRES	-,121	,106	-,166	-1,138	,262	,795	1,257
CLIMA LABORAL	,391	,126	,428	3,095	,004	,891	1,122
DOBLE PRESENCIA	,103	,081	,241	1,271	,211	,473	2,114
SOBRECARGA LABORAL	,017	,179	,013	,095	,925	,938	1,066

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO DE DOCENTES



Fuente: Elaboración propia

El análisis de los residuos estandarizados confirma que su distribución es aproximadamente normal, agrupada alrededor del cero y con una forma que se ajusta razonablemente a la curva de distribución teórica. La media de los residuos es prácticamente cero ($-2.72E-15$) y la desviación típica alcanza un valor de 0.945, lo que respalda el cumplimiento del supuesto de normalidad y, por tanto, la validez del modelo en cuanto a la distribución de errores.



Fuente: Elaboración propia

En lo que respecta a los coeficientes del modelo, el único predictor con efecto estadísticamente significativo sobre el desempeño docente es el clima organizacional ($\beta = 0.428$; $p = 0.004$). Este resultado indica que, por cada punto adicional en la valoración del clima laboral, el desempeño docente mejora en promedio 0.391 unidades. En contraste, las demás variables no muestran efectos significativos: estrés laboral ($\beta = -0.160$; $p = 0.409$), tecnoestrés ($\beta = -0.166$; $p = 0.262$), doble presencia ($\beta = 0.241$; $p = 0.211$) y sobrecarga laboral ($\beta = 0.013$; $p = 0.925$). Además, se identifican signos de multicolinealidad entre los

predictores, especialmente entre estrés laboral y doble presencia ($FIV > 2$), lo que podría distorsionar la interpretación aislada de sus efectos y debe ser considerado en futuros refinamientos del modelo

Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio					Durbin-Watson
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F	
1	,534 ^a	,285	,200	,29496	,285	3,349	5	42	,012	2,772

a. Variables predictoras: (Constante), SOBRECARGALABORAL, ESTRESLABORAL, CLIMALABORAL, TECNOESTRES, DOBLEPRESENCIA

b. Variable dependiente: DESEMPEÑO DE DOCENTES

Fuente: Elaboración propia

Discusión

Los resultados obtenidos mediante el modelo de regresión múltiple reflejan una relación estadísticamente significativa entre las variables laborales analizadas y el desempeño docente, lo que permite afirmar que existe una interacción relevante entre el entorno psicosocial del trabajo y los niveles de rendimiento de los educadores. Sin embargo, la capacidad explicativa del modelo es moderada-baja, lo que revela que el comportamiento del desempeño docente no puede entenderse exclusivamente desde estas cinco dimensiones. La baja proporción de varianza explicada sugiere la necesidad de incorporar otras variables contextuales, personales y organizacionales que podrían incidir de manera más profunda, tales como la motivación profesional, el liderazgo institucional, la percepción de reconocimiento o las condiciones contractuales.

Entre los hallazgos más consistentes se destaca el efecto positivo del clima organizacional. Este resultado es coherente con la literatura previa que subraya la importancia del ambiente laboral como factor protector frente al desgaste profesional. En contraste, el tecnoestrés emerge como un inhibidor significativo del desempeño, reflejando la tensión que produce la incorporación no planificada de tecnologías en entornos educativos. Este aspecto es particularmente relevante en contextos de digitalización acelerada, donde la preparación pedagógica y técnica del docente no siempre se acompaña con las exigencias del entorno digital.

La correlación alta entre estrés laboral y doble presencia evidencia la coexistencia de factores de presión que trascienden el ámbito estrictamente profesional. El conflicto entre las responsabilidades laborales y familiares parece constituir un eje de vulnerabilidad que impacta indirectamente el desempeño, aunque no de forma significativa cuando se analiza de manera aislada. La presencia de multicolinealidad entre estas variables sugiere la necesidad de abordar su interacción con modelos más robustos que permitan diferenciar sus efectos individuales.

Asimismo, la distribución adecuada de los residuos del modelo y el cumplimiento del supuesto de normalidad respaldan la validez estadística de los resultados. No obstante, el valor de Durbin-Watson advierte sobre posibles autocorrelaciones negativas que deben ser examinadas mediante técnicas más refinadas, como el análisis de residuos condicionados o la introducción de variables de control.

En conjunto, los resultados invitan a reflexionar sobre el diseño de estrategias institucionales orientadas a mejorar el clima organizacional, reducir el impacto del tecnoestrés y atender de manera integral los conflictos trabajo-familia. La evidencia sugiere que el desempeño docente está estrechamente vinculado a condiciones laborales sostenibles y emocionalmente saludables, lo que constituye una línea de acción prioritaria para fortalecer la calidad educativa desde una perspectiva de bienestar laboral.

Conclusiones

El presente estudio permitió identificar que el desempeño docente se ve influenciado por condiciones laborales específicas, en especial por el clima organizacional y el tecnoestrés. A pesar de que el modelo de regresión múltiple fue estadísticamente significativo, su capacidad explicativa fue moderada, lo que indica la existencia de otros factores no considerados que también inciden en el rendimiento profesional. Estos hallazgos refuerzan la necesidad de abordar el desempeño docente desde una perspectiva multidimensional, que contemple tanto elementos estructurales del entorno laboral como aspectos emocionales y personales del educador.

La evidencia empírica obtenida subraya que un ambiente de trabajo favorable no solo mejora las condiciones psicosociales, sino que se traduce en resultados concretos sobre el desempeño. Asimismo, el impacto del tecnoestrés plantea desafíos importantes en la

incorporación de tecnologías en contextos educativos, los cuales deben ser atendidos mediante estrategias formativas y de acompañamiento institucional.

En conjunto, los resultados contribuyen al debate sobre la calidad educativa, al señalar que el fortalecimiento del desempeño docente no se limita al desarrollo de competencias individuales, sino que depende de políticas organizacionales que promuevan el bienestar laboral, la conciliación trabajo-familia y la gestión eficaz de los recursos tecnológicos. Se recomienda continuar con investigaciones que profundicen en otros factores contextuales, incorporando metodologías longitudinales y modelos de análisis más complejos que permitan comprender con mayor claridad los mecanismos que subyacen al rendimiento docente.

Referencias bibliográficas

- (IEA), A. I. (2020). *Guía y seminario web de CIEHF: Cómo crear un lugar de trabajo seguro*. Obtenido de <https://iea.cc/ciehf-guide-and-webinar-creating-a-safe-workplace/>
- Avila, L., Santiago, B., & Richarte, A. (2024). Estrés en el personal docente de educación básica como factor determinante de desempeño laboral. *Revista Latinoamericana de Calidad Educativa*, 139-143. Obtenido de <https://alumnieditora.com/index.php/ojs/article/view/42/61>
- Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L., & Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *REVISTA DE INVESTIGACIÓN EN SALUD. UNIVERSIDAD DE BOYACÁ*, 131-146. doi:<https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Castilla, S., Colihuil, R., Bruneau, J., & Lagos, R. (2021). Carga Laboral Y Efectos En La Calidad De Vida De Docentes Universitarios Y De Enseñanza Media. *Revista de Ciencia Sociales y Humanidades*, 166-179. doi:<https://doi.org/10.37135/chk.002.15.11>
- Cetina, T., Carrillo, D., Centeno, G., & Mézquita, Y. (2023). Justicia Organizacional: Su Dimensionalidad. *Praxis Psy*(39), 71-84. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9161638>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*, (Tercera Edición ed.). Mexico DF: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de



- <https://gestiondeltalentohumano.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>
- España., G. (2025 de junio de 11). *¿Qué es BPM? Definición y aplicaciones*. Obtenido de <https://www.gbtec.com/es/recursos/bpm/>
- Fernandez, D. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. *Economía y Negocios*, 47-62. doi:<https://doi.org/10.33326/27086062.2021.1.1041>
- Flores, A., & Herrera, I. (2024). Factores De Riesgo Psicosocial Y Burnout En Profesionales De La Educación; Propuesta De Vademécum Docente Basado En Mindfulness. *Ciencia Latina*, 8(5), 7636-7650. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.14172
- Guananga, J. (2024). Estrés laboral relacionado al síndrome de doble presencia en trabajadores administrativos. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/17594>
- Herrera, M., Casanova, C., Moreno, Á., & Mina, S. (2024). Tecnoestrés en docentes universitarios con funciones académicas y administrativas en Ecuador. *Revista Venezolana de Gerencia*, 606-621. Obtenido de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/42471/49426>
- Ibáñez, E. (2021). *Estrés laboral y desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas del distrito de Moquegua, 2019*. Trujillo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66091>
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2016). *Reglamento Del Seguro General De Riesgos de Trabajo*. Quito. Obtenido de <https://www.cacmq.gob.ec/normativa/RESOLUCION%20C.D.%20513.pdf>
- Jacome, M., Noroña, D., & Vega, V. (2021). Factores psicosociales y desempeño docente en un instituto superior tecnológico en Quito, Ecuador. *Revista Médica Electrónica*, 43(5), 1254-1268. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1684-18242021000501254&script=sci_arttext
- Manchola, A., Pulecio, M., & Rojas, Y. (2023). Riesgo Psicosocial en docentes de una Institución de Educación Superior. *Revista Electrónica de Trabajo Social*

- Complejidades Latinoamericanas*, 7, 20-33. Obtenido de <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/250218/1/Complejidades-N7.pdf>
- Márquez, T. (2020). Clima Organizacional Y Desempeño Laboral De Las Instituciones Públicas De Educación. *I(4)*, 6-14. Obtenido de <https://cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/20/33>
- Martínez, A. (2010). El Síndrome De Burnout. Evolución Conceptual Y Estado Actual De La Cuestión. *Vivat Academia*(112), 42-80. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
- Medina, N., & Heredia, F. (2023). Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una revision literaria. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 19(1), 55-68. doi:<https://doi.org/10.18004/riics.2023.junio.55>
- Pineda, J., Salazar, L., Zaragoza, W., & Silva, G. (2023). Desempeño laboral: revisión literaria. 5(1), 1-12. doi:<https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>
- Pujol, L., Foutel, M., & Porta, L. (2019). Riesgos Psicosociales en la Profesión Académica: Un análisis interpretativo del discurso de docentes universitarios argentinos. *Trabajo y Sociedad*, 20(33), 197-223. Obtenido de https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712019000200161
- Quispe, V. (2020). *Influencia de los factores psicosociales en el desempeño laboral de los docentes de la Asociació Cultural Peruana Norteamericana Huancayo 2019*. Huancayo: UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ. Obtenido de https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6105/T010_71226685_M_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramos, A. (2022). *El tecnoestres y su efecto sobre el desempeño laboral del personal docente*. Estudios de Economía y Empresa. Obtenido de <https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/142446/9/aramossanchezTFM0122memoria.pdf>
- Robayo, R., Poveda, D., & Vallejo, A. (2024). El Clima institucional y su relación en el desempeño docente en una comunidad educativa. *Polo del Conocimiento*, 677-694.

Obtenido

de

<https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/6673/16716>

Rodríguez, R., Salanova, M., & Martínez, M. (2014). Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: una combinación ganadora. *Universitas Psychologica*, 13(3), 15-28. doi:doi:10.11144/Javeriana.UPSY13-3.joet

Sorbara, S., Baró, S., Greco, R., Preiti, M., & Quinteros, M. (2021). Doble presencia, entre la familia y el trabajo. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*, 1-12. doi:https://doi.org/10.32351/rca.v6.251

Sucapuca, E., Yapu, L., & Mamani, O. (2022). Efecto de la carga de trabajo y estrés sobre la percepción del teletrabajo en docentes peruanos: rol mediador de la satisfacción laboral. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 1-125. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v31n1/1132-6255-medtra-31-01-70.pdf>

Trabajo, I. N. (2010). *Ministerio de Trabajo y Economía*. Obtenido de Riesgos Ergonómicos en el trabajo: <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-ergonomicos>

Trabajo, I. N. (08 de 06 de 2018). *NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I)*. Obtenido de <https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/17-serie-ntp-numeros-576-a-610-ano-2003/ntp-603-riesgo-psicosocial-el-modelo-demanda-control-apoyosocial-i->

Trabajo, I. N. (08 de 06 de 2018). *NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*. Obtenido de <https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/21-serie-ntp-numeros-716-a-750-ano-2006/ntp-730-tecnoestres-concepto-medida-e-intervencion-psicosocial>

Trabajo, I. N. (13 de 09 de 2023). *NTP 1185: Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Marco conceptual y consecuencias*. Obtenido de <https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/36-serie-ntp-numeros-1176-a-1190-ano-2023/ntp-1185-conflicto-trabajo-familia-o-doble-presencia-como-riesgo-psicosocial-marco-conceptual-y-consecuencias->



Zavala, S. (12 de Febrero de 2021). *Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas de La Oroya*. Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo. Obtenido de Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas de La Oroya: https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6613/T010_48097862_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.