

<https://doi.org/10.69639/arandu.v11i2.335>

Factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral en el departamento de Administración escolar de la Coordinación Zonal del Ministerio de Educación

*Psychosocial risk factors and job performance within the School Administration
Department of the Zonal Coordination of the Ministry of Education*

Geomara Marina Batallas Cordero

geomara.batallascordero4155@upse.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0007-1744-5574>

Universidad Estatal Península de Santa Elena

Sara Nila Yagual Rivera

syagual@upse.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0003-1395-3225>

Universidad Estatal Península de Santa Elena

*Artículo recibido: 20 agosto 2024 - Aceptado para publicación: 26 septiembre 2024
Conflictos de intereses: Ninguno que declarar*

RESUMEN

El riesgo psicosocial en el entorno laboral ha emergido como un tema crucial debido a su significativo impacto en la salud y el rendimiento de los empleados. En particular, la Administración Escolar enfrenta desafíos específicos que pueden afectar el bienestar emocional y la productividad de su personal. Este estudio se propone evaluar los factores de riesgo psicosocial y su relación con el desempeño laboral en el departamento de Administración Escolar de la Coordinación Zonal del Ministerio de Educación. Se llevó a cabo un estudio descriptivo y cuantitativo utilizando un cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, aprobado por el Ministerio de Trabajo. La muestra incluyó a 25 participantes, quienes respondieron a preguntas que abarcaban diversas dimensiones del riesgo psicosocial, como carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias y liderazgo. Los resultados revelaron una distribución notable en la percepción del riesgo entre los participantes. En particular, se identificaron altos porcentajes de riesgo en dimensiones como carga y ritmo de trabajo (56%) y organización del trabajo (60%). Además, un 52% de los encuestados clasificaron su percepción de soporte y apoyo en riesgo medio, mientras que un alarmante 68% reportó riesgo alto en otros aspectos relevantes. Estos hallazgos subrayan la necesidad de intervenciones urgentes en estas áreas. El estudio concluye que los niveles de riesgo psicosocial en el departamento son preocupantes, resaltando la importancia de implementar estrategias que promuevan un entorno laboral saludable y evalúen la efectividad de futuras intervenciones.

Palabras clave: desempeño laboral, entorno laboral, riesgo psicosocial, rendimiento, colaboradores

ABSTRACT

Psychosocial risk in the workplace has emerged as a crucial issue due to its significant impact on employee health and performance. In particular, school administration faces specific challenges that can affect the emotional well-being and productivity of its staff. This study aims to evaluate psychosocial risk factors and their relationship with job performance in the school administration department of the Zonal Coordination of the Ministry of Education. A descriptive and quantitative study was conducted using a psychosocial risk assessment questionnaire approved by the Ministry of Labor. The sample included 25 participants who responded to questions covering various dimensions of psychosocial risk, such as workload and pace, skills development, and leadership. The results revealed a notable distribution in the perception of risk among participants. Specifically, high percentages of risk were identified in dimensions such as workload and pace (56%) and organization of work (60%). Furthermore, 52% of respondents classified their perception of support and assistance as medium risk, while an alarming 68% reported high risk in other relevant aspects. These findings underscore the urgent need for interventions in these areas. The study concludes that psychosocial risk levels in the department are concerning, highlighting the importance of implementing strategies that promote a healthy work environment and evaluating the effectiveness of future interventions.

Keywords: job performance, workplace, psychosocial risk, performance, collaborators

Todo el contenido de la Revista Científica Internacional Arandu UTIC publicado en este sitio está disponible bajo licencia Creative Commons Attribution 4.0 International. 

INTRODUCCIÓN

Los riesgos psicosociales, derivados de un diseño inadecuado del trabajo, una gestión deficiente y un entorno social laboral inestable, representan una amenaza significativa para la salud de los empleados (Díaz-Tamayo et al., 2024). Estos riesgos, además de ser un desafío para el bienestar de los trabajadores, presentan sólidos argumentos económicos y de salud pública que justifican su abordaje (Gutiérrez-Alvarez et al., 2024). Diversos marcos legales, tanto nacionales como internacionales, imponen obligaciones específicas para la gestión de los riesgos psicosociales y físicos en el ámbito laboral (Felicia et al., 2023; Jain et al., 2022; Lim et al., 2024). Sin embargo, estudios recientes como los de Adamopoulos et al., (2022); Sindi et al., (2023); Alves et al., (2023); Tripney-Berglund et al., (2024) muestran que una proporción considerable de trabajadores sigue expuesta a estos riesgos, lo cual es preocupante, dado que la relación entre la exposición prolongada y el impacto negativo en la salud mental, como el estrés psicológico y el agotamiento emocional, está bien documentada.

En la región iberoamericana, los factores de riesgos psicosociales en el entorno laboral han cobrado relevancia en los últimos años debido a su impacto directo en el bienestar de los trabajadores y en la productividad organizacional (Bolis et al., 2024; Ladino et al., 2023). Estos riesgos, derivados de un diseño inadecuado del trabajo, una deficiente gestión organizativa y un entorno social laboral desfavorable, generan una amplia gama de efectos negativos en la salud física y mental de los empleados (Díaz-Tamayo et al., 2024). A nivel regional, los marcos normativos de salud y seguridad en el trabajo han sido fortalecidos para incluir la gestión de los riesgos psicosociales (Ladino et al., 2023), reconociendo que su abordaje es clave no solo desde el punto de vista de la salud ocupacional, sino también desde una perspectiva económica y de justicia social.

Por otro lado, las demandas excesivas de trabajo, la falta de autonomía, y el escaso apoyo social en el entorno laboral son riesgos psicosociales comunes en Iberoamérica que afectan de manera directa el desempeño laboral y la salud mental de los empleados (Muñoz-Medina et al., 2023). Aunque la legislación de varios países contempla la gestión de estos riesgos, la brecha entre la normativa y su efectiva implementación es notable (Grillo et al., 2023). La evidencia muestra que, en muchos casos, los empleadores no cuentan con las herramientas necesarias para abordar de manera integral los riesgos psicosociales, lo que exacerba las consecuencias negativas tanto para los trabajadores como para las organizaciones.

El contexto ecuatoriano presenta particularidades que agravan la exposición a riesgos psicosociales en el entorno laboral. Factores como la informalidad laboral, la precarización del empleo y las condiciones económicas fluctuantes juegan un rol clave en la vulnerabilidad de los trabajadores (Grillo et al., 2023; Gutiérrez-Alvarez et al., 2024). En Ecuador, una proporción significativa de la población económicamente activa está empleada en el sector informal, donde

las políticas de salud y seguridad laboral son débiles o inexistentes, lo que incrementa el riesgo de exposición a condiciones laborales nocivas (Mena-Mejía et al., 2022). Además, el incremento de la carga laboral, la inseguridad en el empleo y la falta de autonomía en el puesto de trabajo son características comunes en diversos sectores económicos, lo que contribuye a un entorno laboral desfavorable.

A pesar de la existencia de normativas que abordan la gestión de riesgos en el trabajo, la implementación de políticas específicas para los riesgos psicosociales sigue siendo limitada. Además, la falta de formación específica en la identificación y gestión de los riesgos psicosociales y desempeño laboral dentro del sector educativo revela un vacío de conocimiento preocupante. A nivel de Coordinación Zonal 5 del Ministerio de Educación, empresa del sector público, no existen estudios profundos que aborden la relación entre estos riesgos y la salud mental de los empleados en el ámbito administrativo del Ministerio de Educación. Este vacío de conocimiento se traduce en la ausencia de políticas de prevención específicas para mitigar los riesgos psicosociales, lo que resulta en un incremento del ausentismo laboral, altos niveles de rotación y una disminución en la motivación y satisfacción laboral.

El objetivo de este estudio fue evaluar los factores de riesgos psicosociales y su impacto en el desempeño laboral dentro del Departamento de Administración Escolar de la Coordinación Zonal del Ministerio de Educación en la Zona 5. A través de un análisis detallado, se pretende identificar las condiciones que generan estos riesgos y proponer estrategias que promuevan un entorno laboral más saludable y eficiente.

MATERIALES Y MÉTODOS

Esta investigación adopta un diseño descriptivo, conforme a lo planteado por Hernández-Sampieri & Mendoza-Torres, (2018), ya que su objetivo principal es identificar y detallar los factores de riesgos psicosociales y su relación con el desempeño laboral en el Departamento de Administración Escolar de la Coordinación Zonal del Ministerio de Educación. Según Baena, (2018), el diseño descriptivo permite especificar las propiedades, atributos y características de las situaciones y/o personas, centrándose en el análisis de variables independientes sin buscar relaciones de causalidad. En este caso, el interés radica en comprender las características de los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral, sin profundizar en sus causas.

El enfoque metodológico es cuantitativo, utilizando un cuestionario estructurado aprobado por el Ministerio de Trabajo como herramienta de recolección de datos. Este enfoque permite obtener información precisa y objetiva que responde a los objetivos del estudio, garantizando la sistematización y medición de las variables de interés. La investigación sigue una lógica deductiva, buscando identificar patrones generales de riesgos psicosociales y desempeño laboral a partir de la información recabada.

La población del estudio está conformada por 40 colaboradores, entre directivos, personal administrativo y operativo de la Coordinación Zonal. Se seleccionó una muestra no probabilística de 25 colaboradores pertenecientes al Departamento de Administración Escolar. Dado que se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia, no fue necesario aplicar fórmulas estadísticas para el cálculo de la muestra, ya que el criterio de selección se basó en la disponibilidad y acceso de los participantes.

La aplicación del cuestionario se llevó a cabo de forma anónima y voluntaria, garantizando la confidencialidad de las respuestas de los participantes. Esto es fundamental para asegurar que los datos recolectados sean honestos y representativos de la situación real en el departamento. Los datos obtenidos a través del cuestionario fueron analizados estadísticamente para identificar patrones y tendencias en la exposición a riesgos psicosociales. Se prestará especial atención a cómo estos riesgos se relacionan con el desempeño laboral de los colaboradores. Los resultados se exhibieron de manera clara y concisa, destacando las dimensiones que presentan niveles elevados de riesgo y sus posibles implicaciones para la salud y el bienestar de los empleados.

Instrumentos de recolección de datos

En este estudio se empleó el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial, aprobado por el Ministerio de Trabajo de Ecuador y autorizado para su aplicación en el sector público. Este cuestionario consta de 58 ítems, organizados en 8 dimensiones que evalúan diferentes aspectos del entorno laboral y los riesgos psicosociales asociados. El instrumento ha sido validado a nivel nacional, lo que asegura su pertinencia y fiabilidad para identificar factores de riesgo en el contexto estudiado.

A continuación, se detalla la estructura del cuestionario en función de las dimensiones evaluadas (ver Tabla 1). Cada dimensión aborda un aspecto específico de los riesgos psicosociales, como la carga de trabajo, el liderazgo y el soporte social, con el fin de obtener una visión integral del ambiente laboral.

Tabla 1

Tabla de resultados y dimensiones del instrumento.

Dimensión	Número total de ítems	Numero de ítem n el cuestionario
Carga y ritmo de trabajo	4	1, 2, 3, 4
Desarrollo de competencias	4	5, 6, 7, 8
Liderazgo	6	9, 10, 11, 12, 13, 14
Margen de acción y control	4	15, 16, 17, 18
Organización del trabajo	6	19, 20, 21, 22, 23, 24
Recuperación	5	25, 26, 27, 28, 29
Soporte y apoyo	5	30, 31, 32, 33, 34
Otros puntos importantes	24	35 al 58

Nota: Tabla basada en el Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, aprobado por el Ministerio de Trabajo

La tabla destaca cómo los ítems del cuestionario están distribuidos en función de las dimensiones clave de los riesgos psicosociales. Por ejemplo, la dimensión de Carga y ritmo de trabajo (ítems 1-4) evalúa la intensidad y frecuencia del trabajo, un factor crucial en la gestión del estrés laboral. Liderazgo (ítems 9-14) mide la calidad de la relación entre supervisores y subordinados, mientras que la dimensión de Margen de acción y control (ítems 15-18) explora la autonomía de los empleados en la toma de decisiones. Además, se incluyen dimensiones como Organización del trabajo y Recuperación, que evalúan la estructura del ambiente laboral y las oportunidades para la recuperación del esfuerzo físico y mental.

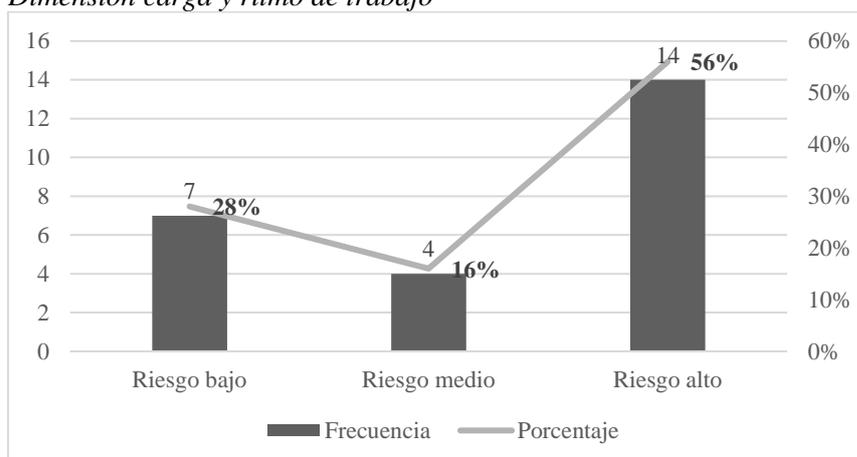
La dimensión de Soporte y apoyo (ítems 30-34) evalúa el nivel de respaldo social en el entorno laboral, un factor clave en la prevención del agotamiento. Finalmente, la categoría de Otros puntos importantes (ítems 35-58) abarca una variedad de factores adicionales que contribuyen a la evaluación global del riesgo psicosocial. La diversidad de dimensiones asegura que el cuestionario capture una visión holística del ambiente laboral y permita identificar áreas críticas para la intervención.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados de este estudio ofrecen una evaluación exhaustiva de los riesgos psicosociales en el departamento de Administración Escolar de la Coordinación Zonal del Ministerio de Educación. Utilizando el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial, aprobado por el Ministerio de Trabajo y autorizado para su aplicación en el sector público, se lograron identificar áreas críticas que impactan las condiciones laborales y el desempeño de los colaboradores. Esta herramienta permitió una recopilación sistemática de datos, facilitando así un análisis detallado de los factores que influyen en el bienestar y la productividad del personal

La Figura 1 ilustra los resultados correspondientes a la dimensión de Carga y Ritmo de Trabajo, específicamente en el contexto del departamento de Administración Escolar de la Coordinación Zonal del Ministerio de Educación. Esta evaluación es crucial, ya que se centra en cómo los colaboradores perciben la cantidad y el ritmo de las tareas que se les asignan, así como su capacidad para manejar estas demandas en un entorno educativo.

Figura 1
Dimensión carga y ritmo de trabajo

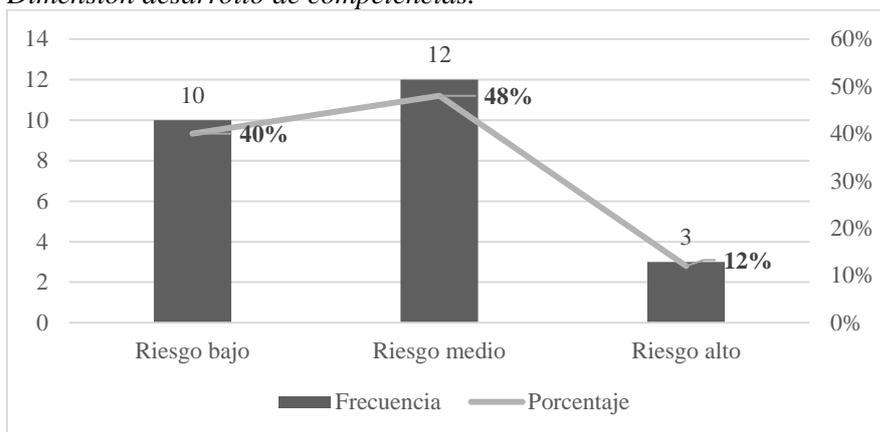


Los resultados obtenidos en la Figura 1 del análisis de la dimensión "**Carga y Ritmo de Trabajo**" revelan una clara predominancia de riesgo alto entre los colaboradores del departamento de Administración Escolar de la Coordinación Zonal del Ministerio de Educación. De un total de 25 participantes, el 56% (14 colaboradores) reportó experimentar un riesgo alto, mientras que un 28% (7 colaboradores) manifestó un riesgo bajo, y solo un 16% (4 colaboradores) indicó un riesgo medio. Esta distribución sugiere que la carga y el ritmo de trabajo representan una preocupación significativa en el ambiente laboral, lo que podría repercutir en el desempeño y bienestar de los trabajadores. La gráfica presentada a continuación ilustra tanto la frecuencia como el porcentaje de cada categoría de riesgo, permitiendo una visualización clara de la situación actual.

Las derivaciones de la dimensión de **Desarrollo de Competencias** muestran una distribución notable en la percepción del riesgo entre los 25 participantes de la encuesta. En particular, un 40% (10 participantes) se clasificó en la categoría de riesgo bajo, indicando un nivel considerable de confianza en sus habilidades y capacidades para el desarrollo profesional. Por otro lado, el 48% (12 participantes) se ubicó en riesgo medio, lo que sugiere la presencia de inquietudes significativas que podrían beneficiarse de intervenciones estratégicas. Finalmente, el 12% (3 participantes) se identificó en riesgo alto, señalando que, aunque su número es reducido, enfrentan desafíos importantes en su trayectoria de desarrollo (ver Figura 2). Estos hallazgos destacan la necesidad de fortalecer los programas de capacitación y apoyo, así como la implementación de estrategias específicas orientadas a mejorar la confianza y las competencias de los empleados, con el objetivo de promover un entorno de aprendizaje más efectivo y satisfactorio.

Figura 2

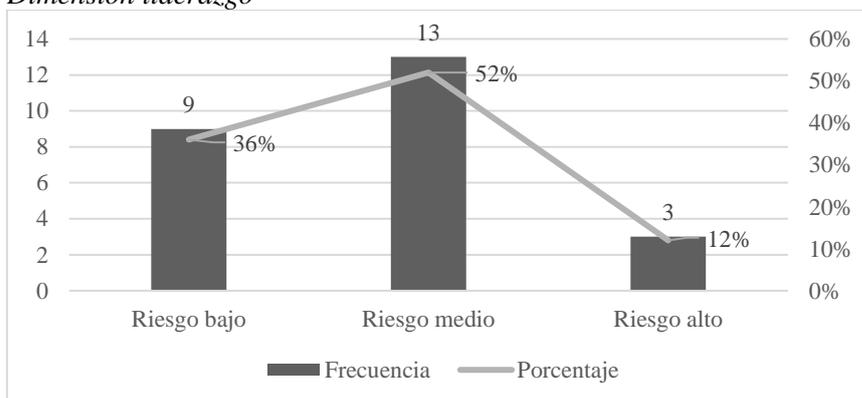
Dimensión desarrollo de competencias.



Las deducciones resultantes de la dimensión de **Liderazgo** reflejan una variabilidad significativa en la percepción del riesgo entre los 25 participantes de la encuesta. De acuerdo con los datos recopilados, un 36% (9 participantes) se clasificó en la categoría de riesgo bajo, lo que sugiere que este grupo se siente relativamente seguro respecto a las habilidades de liderazgo dentro de su entorno. Sin embargo, un 52% (13 participantes) se posicionó en riesgo medio, indicando una percepción de incertidumbre o preocupación que podría afectar la eficacia de su liderazgo. Por otro lado, el 12% (3 participantes) se encuentra en riesgo alto, lo que implica que, aunque su número es limitado, estos individuos experimentan desafíos significativos que podrían obstaculizar su capacidad para liderar de manera efectiva (ver Figura 3).

Figura 3

Dimensión liderazgo

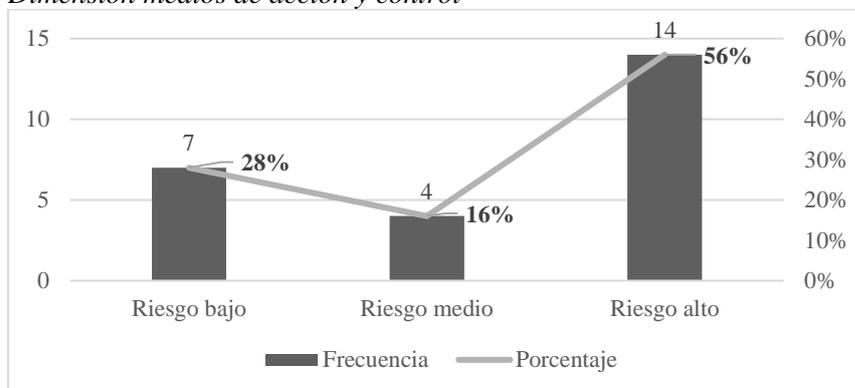


Los resultados correspondientes a la dimensión de **Medios de Acción y Control** evidencian una distribución notable en la percepción del riesgo entre los 25 participantes de la encuesta. De este total, un 28% (7 participantes) se clasificó en riesgo bajo, lo que indica una confianza moderada en la efectividad de los medios de acción y control disponibles. En contraste, un 16% (4 participantes) se posicionó en riesgo medio, sugiriendo que este grupo presenta ciertas inquietudes que podrían afectar la implementación de dichos medios. Sin embargo, es

particularmente relevante señalar que un 56% (14 participantes) se identificó en riesgo alto, lo que resalta la existencia de una preocupación significativa respecto a la eficacia de los mecanismos de acción y control implementados.

Figura 4

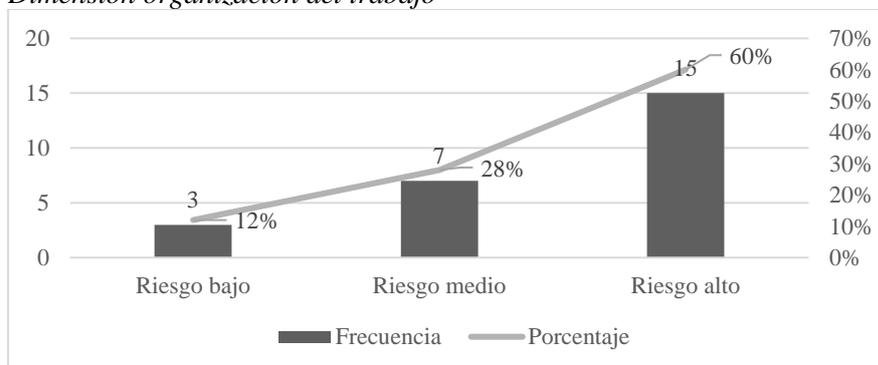
Dimensión medios de acción y control



Las derivaciones obtenidas en la dimensión de **Organización del Trabajo** revelan una percepción preocupante del riesgo entre los 25 participantes de la encuesta. Solo un 12% (3 participantes) se clasificó en la categoría de riesgo bajo, lo que sugiere una escasa confianza en la efectividad de la organización laboral. En contraste, un 28% (7 participantes) se identificó en riesgo medio, mientras que un alarmante 60% (15 participantes) se encuentra en riesgo alto, indicando una generalizada preocupación sobre la organización del trabajo. Estas pruebas ponen de manifiesto la necesidad urgente de revisar las prácticas de organización laboral y de implementar estrategias de mejora que optimicen la distribución de tareas y fomenten una comunicación más efectiva, así como ofrecer programas de capacitación que aborden las inquietudes detectadas. La atención a estos aspectos es esencial para mitigar el riesgo percibido y promover un entorno laboral más saludable y productivo

Figura 5

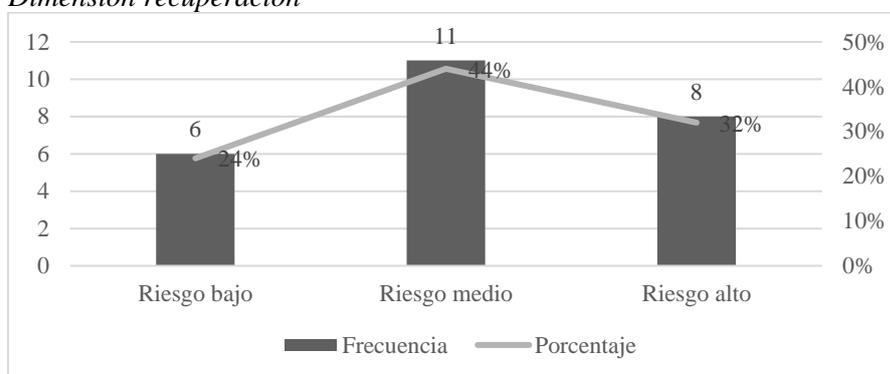
Dimensión organización del trabajo



En la dimensión de **Recuperación**, se observa una diversidad en la percepción del riesgo entre los 25 participantes de la encuesta. Un 24% (6 participantes) se clasificó en riesgo bajo, lo

que indica que este grupo se siente relativamente seguro respecto a su capacidad de recuperación en el entorno evaluado. En contraste, un 44% (11 participantes) se ubicó en riesgo medio, sugiriendo la existencia de preocupaciones que podrían impactar su bienestar y proceso de recuperación. Además, un 32% (8 participantes) se identificó en riesgo alto, revelando que un número significativo de individuos enfrenta desafíos en este ámbito (ver Figura 6). Estos aciertos destacan la necesidad de abordar las inquietudes de quienes se encuentran en riesgo medio y alto, así como la importancia de implementar estrategias de apoyo que fortalezcan los mecanismos de recuperación y promuevan un entorno de trabajo más saludable. La atención a estos aspectos es fundamental para mejorar la percepción de recuperación y el bienestar general de los participantes.

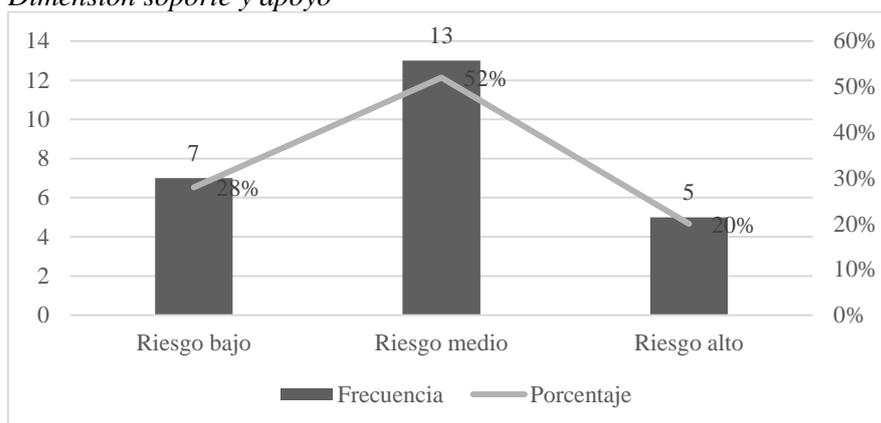
Figura 6
Dimensión recuperación



En la dimensión de **Soporte y Apoyo**, se presenta una distribución notable en la percepción del riesgo entre los 25 participantes de la encuesta. Un 28% (7 participantes) se clasificó en riesgo bajo, lo que sugiere una percepción adecuada del apoyo disponible en el entorno laboral. No obstante, un 52% (13 participantes) se ubicó en riesgo medio, indicando la existencia de inquietudes que podrían afectar negativamente su bienestar. Asimismo, un 20% (5 participantes) se identificó en riesgo alto, lo que resalta que, aunque representan una minoría, enfrentan desafíos significativos respecto al apoyo recibido (ver Figura 7). Estos resultados enfatizan la necesidad de fortalecer las redes de soporte dentro de la organización mediante la implementación de estrategias que optimicen la comunicación y el respaldo entre colegas y supervisores. Promover un ambiente de trabajo en el que los empleados se sientan respaldados es esencial para disminuir la percepción de riesgo y fomentar una cultura organizacional más saludable y colaborativa.

Figura 7

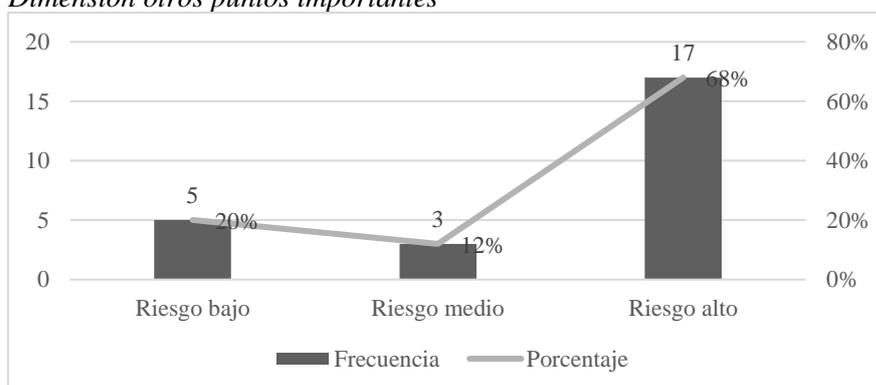
Dimensión soporte y apoyo



En la dimensión de **Otros Puntos Importantes**, se evidencia una clara preocupación entre los 25 participantes de la encuesta en relación con la percepción del riesgo. Un 20% (5 participantes) se clasificó en riesgo bajo, indicando una percepción relativamente positiva sobre los aspectos evaluados. Sin embargo, solo un 12% (3 participantes) se ubicó en riesgo medio, lo que sugiere que este grupo presenta algunas inquietudes que podrían influir en su percepción general. Lo más alarmante es que un 68% (17 participantes) se identificó en riesgo alto, lo que pone de manifiesto la existencia de preocupaciones significativas en este ámbito. Estos descubrimientos destacan la urgencia de abordar las inquietudes expresadas por la mayoría de los participantes, sugiriendo la necesidad de implementar medidas específicas que atiendan estos puntos críticos y que contribuyan a mejorar el bienestar general dentro del entorno evaluado.

Figura 8

Dimensión otros puntos importantes



A continuación, en la Tabla 2 se presenta un análisis general de los resultados de la evaluación de riesgo psicosocial en el departamento de Administración Escolar de la Coordinación Zonal del Ministerio de Educación, utilizando el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial aprobado por el Ministerio de Trabajo.

Tabla 2*Tabla de resultados por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial*

Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	28%	16%	56%
Dimensión 2. Desarrollo de competencias	40%	48%	12%
Dimensión 3. Liderazgo	36%	52%	12%
Dimensión 4. Margen de acción y control	28%	16%	56%
Dimensión 5. Organización del trabajo	12%	28%	60%
Dimensión 6. Recuperación	24%	44%	32%
Dimensión 7. Soporte y apoyo	28%	52%	20%
Dimensión 8. Otros puntos importantes	20%	12%	68%
Dimensión 8.1. Acoso discriminatorio	88%	8%	4%
Dimensión 8.2. Acoso laboral	72%	20%	8%
Dimensión 8.3. Acoso sexual	92%	8%	0%
Dimensión 8.4. Adicción al trabajo	80%	16%	4%
Dimensión 8.5. Condiciones del trabajo	72%	24%	4%
Dimensión 8.6. Doble presencia (laboral – familiar)	72%	20%	8%
Dimensión 8.7. Estabilidad laboral y emocional	82%	8%	4%
Dimensión 8.8. Salud auto percibida	76%	16%	8%

Los datos obtenidos revelan patrones significativos en la percepción del riesgo psicosocial entre los participantes. En la Dimensión 1 (Carga y ritmo de trabajo) y la Dimensión 4 (Margen de acción y control), se observó un 56% de riesgo alto, indicando que una mayoría considerable de los encuestados percibe una carga laboral excesiva y limitaciones en su capacidad para actuar, lo que podría tener implicaciones negativas para su salud mental y rendimiento laboral. En la Dimensión 2 (Desarrollo de competencias), el 40% de los participantes se ubicó en riesgo bajo, mientras que un notable 48% se clasificó en riesgo medio. Esto sugiere que, aunque muchos reconocen un desarrollo adecuado de competencias, también existen inquietudes que podrían afectar su crecimiento profesional. El Liderazgo presenta un 52% de riesgo medio, lo que sugiere que las prácticas de liderazgo actuales pueden no estar completamente alineadas con las necesidades del personal, requiriendo una revisión para mejorar la comunicación y el apoyo de los líderes. La Organización del trabajo y la Recuperación reflejan riesgos altos en 60% y 32%, respectivamente, lo que implica que las condiciones de trabajo y los procesos de recuperación entre jornadas no están suficientemente optimizados. En la Dimensión 8 (Otros puntos importantes), se destaca un alarmante 68% de riesgo alto, indicando una percepción generalizada de problemas serios en el entorno laboral que no están siendo abordados adecuadamente. Dentro de esta dimensión, el acoso laboral (8%) y el acoso sexual (0%) presentan niveles relativamente bajos de riesgo, lo que podría reflejar un ambiente de trabajo en el que estos problemas son menos comunes, aunque no deben ser desestimados. La percepción sobre la salud auto percibida es

predominantemente positiva, con un 76% en riesgo bajo, sugiriendo que, a pesar de las preocupaciones relacionadas con el riesgo psicosocial, los empleados pueden sentirse relativamente saludables.

Estos hallazgos resaltan la necesidad de implementar estrategias efectivas para reducir el riesgo psicosocial en el departamento. Es crucial abordar los aspectos de carga y ritmo de trabajo, así como optimizar el desarrollo de competencias y mejorar las condiciones organizativas. Fortalecer el soporte y la comunicación entre el personal y la dirección puede contribuir significativamente a mejorar el bienestar general de los empleados y, por ende, su desempeño laboral.

DISCUSIÓN

El análisis de los resultados de la evaluación de riesgo psicosocial en el departamento de Administración Escolar de la Coordinación Zonal del Ministerio de Educación revela una relación estrecha entre la percepción del riesgo y el desempeño laboral de los empleados. Las dimensiones evaluadas no solo ofrecen un panorama sobre el bienestar psicosocial de los trabajadores, sino que también reflejan factores críticos que pueden influir en su rendimiento y efectividad en el cumplimiento de funciones.

La alta proporción de riesgo en las dimensiones de **Carga y ritmo de trabajo** (56% de riesgo alto) y **Margen de acción y control** (56% de riesgo alto) sugiere que los empleados enfrentan una sobrecarga laboral y una falta de autonomía en sus tareas. Esta situación puede llevar a un bajo desempeño laboral, ya que un entorno laboral donde los empleados se sienten abrumados y sin control sobre su trabajo tiende a generar estrés, fatiga y una disminución en la productividad (Gutiérrez-Alvarez et al., 2024). La literatura apoya esta afirmación, indicando que el estrés laboral puede conducir a un deterioro en la calidad del trabajo y a un aumento en el ausentismo (Leyton-Pavez et al., 2017; Mena-Mejía et al., 2022).

En la **Dimensión de Desarrollo de competencias**, donde un **48%** de los encuestados se ubicó en riesgo medio, se sugiere que la falta de oportunidades para el desarrollo profesional puede repercutir negativamente en la motivación y satisfacción laboral. Investigaciones han demostrado que el crecimiento y desarrollo de habilidades son fundamentales para mantener la motivación y el compromiso de los empleados, factores que, a su vez, están fuertemente relacionados con el desempeño (Cano-Gutierrez et al., 2023; Espinoza-Díaz et al., 2023). Un ambiente que no promueve el desarrollo continuo puede resultar en una disminución de la eficacia en las tareas, afectando la capacidad de los empleados para cumplir con las expectativas organizacionales.

Asimismo, la dimensión de **Liderazgo**, con un **52%** de riesgo medio, señala la necesidad de mejorar las habilidades de liderazgo dentro del departamento. Un liderazgo efectivo no solo motiva a los empleados, sino que también fomenta un clima organizacional positivo que impacta

en el desempeño laboral (Abregú-Tueros, 2020; Seijas-Solano, 2019). La falta de apoyo y comunicación por parte de los líderes puede llevar a una disminución en la moral del equipo, afectando la cohesión y colaboración necesaria para un desempeño óptimo.

En términos de **Organización del trabajo**, el **60%** de riesgo alto evidencia que la estructura organizativa puede estar afectando la capacidad de los empleados para realizar sus tareas de manera efectiva. Una organización del trabajo deficiente puede resultar en confusión de roles, conflictos interpersonales y una carga de trabajo inadecuada, lo que se traduce en un desempeño laboral subóptimo (Seijas-Solano, 2019). La implementación de mejores prácticas en la organización del trabajo es, por tanto, esencial para optimizar el rendimiento de los empleados.

Por otro lado, el **68%** de riesgo alto en **Otros puntos importantes**, incluyendo el acoso, refleja que existen problemas significativos que pueden afectar la salud mental y emocional de los empleados. El bienestar psicosocial está intrínsecamente relacionado con el desempeño laboral; un ambiente donde los empleados no se sienten seguros o apoyados puede generar desmotivación, bajo rendimiento y un aumento en la rotación de personal (Ahumada et al., 2021; Palma et al., 2018; Tueros et al., 2021).

Finalmente, este estudio presenta varias limitaciones que deben ser consideradas al interpretar los resultados. La muestra se limitó a 25 participantes del departamento de Administración Escolar de la Coordinación Zonal del Ministerio de Educación, lo que puede no ser representativo de toda la población laboral de la institución. Además, la recolección de datos se basó en un cuestionario de autoevaluación, lo que puede introducir sesgos de respuesta, ya que los participantes podrían haber minimizado o sobrestimado sus experiencias. También se centró en la evaluación de riesgos psicosociales sin considerar factores contextuales más amplios, como las políticas organizacionales y el entorno socioeconómico. Por último, la naturaleza transversal del estudio limita la capacidad de establecer relaciones causales. Para futuras investigaciones, sería valioso ampliar la muestra a otros departamentos y niveles dentro de la Coordinación Zonal y a instituciones educativas de diferentes contextos. Estudios longitudinales permitirían observar la evolución de los riesgos psicosociales y su impacto en el desempeño laboral, mientras que metodologías cualitativas, como entrevistas o grupos focales, podrían enriquecer la comprensión de las experiencias de los empleados. Además, explorar la efectividad de diferentes intervenciones para mitigar los riesgos psicosociales identificados contribuiría a ofrecer recomendaciones prácticas que mejoren el entorno laboral en el sector educativo.

CONCLUSIONES

La evaluación de riesgo psicosocial en el departamento de Administración Escolar de la Coordinación Zonal del Ministerio de Educación ha revelado una alta incidencia de riesgo en dimensiones críticas como la Carga y ritmo de trabajo (56% de riesgo alto), el Desarrollo de competencias (12% de riesgo alto) y la Organización del trabajo (60% de riesgo alto). Estos

hallazgos indican que los empleados enfrentan desafíos significativos que pueden afectar su desempeño laboral. La alta percepción de riesgo resalta la urgencia de implementar estrategias de intervención que fortalezcan el liderazgo, mejoren la comunicación y ofrezcan oportunidades de desarrollo profesional. Además, la consideración de factores como el acoso laboral (8% de riesgo alto) y las condiciones de trabajo (4% de riesgo alto) es esencial para crear un ambiente laboral saludable. Por lo tanto, abordar estos riesgos no solo es vital para el bienestar de los empleados, sino también para fomentar una cultura organizacional que promueva la productividad y el compromiso, contribuyendo así al logro de los objetivos institucionales.

REFERENCIAS

- Abregú-Tueros, L. F. (2020). A systematic review of the preventive practices for psychosocial risks in Ibero-American health centers. *Medwave*, 20(07), e8000-e8000. <https://doi.org/10.5867/medwave.2020.07.8000>
- Adamopoulos, I., Lamnisos, D., Syrou, N., & Boustras, G. (2022). Public health and work safety pilot study: Inspection of job risks, burn out syndrome and job satisfaction of public health inspectors in Greece. *Safety Science*, 147, 105592. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105592>
- Ahumada, M., Ansoleaga, E., & Castillo-Carniglia, A. (2021). Workplace bullying and mental health in Chilean workers: the role of gender. *Cadernos de Saúde Pública*, 37(2), e00037220. <https://doi.org/10.1590/0102-311x00037220>
- Alves, L., Abreo, L., Petkari, E., & Pinto da Costa, M. (2023). Psychosocial risk and protective factors associated with burnout in police officers: A systematic review. *Journal of Affective Disorders*, 332, 283-298. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jad.2023.03.081>
- Baena, P. G. (2018). *Metodología de la investigación* (Grupo Editorial Patria (ed.); 3.ª ed., Número 2017). Serie integral por competencias Derechos.
- Bolis, I., Sigahi, T. F. A. C., & Morioka, S. N. (2024). Raising psychosocial risks in real-world work environments: A proposal for a detailed and quick questionnaire with direct application by workers. *Safety Science*, 173, 106439. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssci.2024.106439>
- Cano-Gutierrez, J. C., Pérez-Morán, J. C., Bernal-Baldenebro, B., Arenas-Meneses, D., Vazquez-Lira, R., & Olguín-Tiznado, J. E. (2023). Factor structure and measurement invariance of the psychosocial risk factors inventory of NOM-035-STPS-2018. *Frontiers in Psychology*, 13, 1022707. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1022707>
- Díaz-Tamayo, A. M., Ordóñez-Hernández, C. A., Viera Bravo, D. F., & García-Perdomo, H. A. (2024). Posttraumatic stress disorder and psychosocial risk factors in first response workers to emergencies mixed method. *European Journal of Trauma & Dissociation*, 8(2), 100405. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ejtd.2024.100405>
- Espinoza-Díaz, I. M., Tous-Pallarés, J., Lucas-Mangas, S., Valdivieso-León, L., & Vigil-Colet, A. (2023). Psychological well-being of teachers: influence of burnout, personality, and psychosocial climate. *Frontiers in Psychology*, 14, 1211280. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1211280>
- Felicia, F., Sudibjo, N., & Harsanti, H. G. R. (2023). Impact of psychosocial risk on intention to leave work during COVID-19 in Indonesia: The mediatory roles of burnout syndrome and job satisfaction. *Heliyon*, 9(7), e17937. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e17937>

- Grillo, A. R., Corneau, G. M., & Vrshek-Schallhorn, S. (2023). Relationship of cortisol and alpha amylase to behavioral engagement under three levels of negative evaluative psychosocial stress. *Psychoneuroendocrinology*, *155*, 106308.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2023.106308>
- Gutiérrez-Alvarez, R., Guerra, K., & Gutiérrez, M. (2024). Psychosocial risks of workers in the plywood industry: A cross-sectional study in the Ecuadorian Amazon region. *Heliyon*, *10*(13), e33724. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e33724>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza-Torres, C. P. (2018). Metodología de la Investigación. Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. En S. A. de C. V. McGraw-Hill/Interamericana Editores (Ed.), *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.
- Jain, A., Torres, L. D., Teoh, K., & Leka, S. (2022). The impact of national legislation on psychosocial risks on organisational action plans, psychosocial working conditions, and employee work-related stress in Europe. *Social Science & Medicine*, *302*, 114987.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2022.114987>
- Ladino, M. D. M., Bolaños, C., Ramírez, V. A. C., Giraldo, E. J. S., Álzate, J. P., Cubides, A., & Carvajal, A. B. (2023). Effects of internet-based, psychosocial, and early medical interventions on professional burnout in health care workers: Systematic literature review and meta-analysis. *Internet Interventions*, *34*, 100682.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.invent.2023.100682>
- Leyton-Pavez, C. E., Valdés-Rubilar, S. A., & Huerta-Riveros, P. C. (2017). Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud. *Revista de Salud Pública*, *19*(1), 10-16. <https://doi.org/10.15446/rsap.v19n1.49265>
- Lim, K. H. J., Kamposioras, K., Élez, E., Haanen, J. B. A. G., Hardy, C., Murali, K., O'Connor, M., Oing, C., Punie, K., de Azambuja, E., Blay, J. Y., & Banerjee, S. (2024). ESMO Resilience Task Force recommendations to manage psychosocial risks, optimise well-being, and reduce burnout in oncology. *ESMO Open*, 103634.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.esmoop.2024.103634>
- Mena-Mejía, S.-A., Muyulema-Allaica, J.-C., Bermeo-García, M.-V., & Reyes-Soriano, F.-E. (2022). La norma ISO 45001:2018 y la reducción de accidentabilidad en empresas resilientes. Una revisión sistemática. *AlfaPublicaciones*, *4*(3.1), 187-213.
<https://doi.org/10.33262/ap.v4i3.1.247>
- Muñoz-Medina, F., López-Bohle, S. A., Beurden, J. Van, Chambel, M. J., & Ugarte, S. M. (2023). The relationship between job insecurity and employee performance: a systematic literature review and research agenda. *Career Development International*, *28*(67), 589-632.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1108/CDI-06-2022-0164>
- Palma, A., Ansoleaga, E., & Ahumada, M. (2018). Violencia laboral en trabajadores del sector salud: revisión sistemática. *Revista Médica de Chile*, *146*(2), 213-222.

<https://doi.org/10.4067/s0034-98872018000200213>

- Seijas-Solano, D. E. (2019). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. *Revista de Salud Pública*, 21(1), 102-108. <https://doi.org/10.15446/rsap.v21n1.71907>
- Sindi, S., Kiasat, S., Kåreholt, I., & Nilsen, C. (2023). Psychosocial working conditions and cognitive and physical impairment in older age. *Archives of Gerontology and Geriatrics*, 104, 104802. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.archger.2022.104802>
- Tripney-Berglund, R., Kombeiz, O., & Dollard, M. (2024). Manager-driven intervention for improved psychosocial safety climate and psychosocial work environment. *Safety Science*, 176, 106552. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssci.2024.106552>
- Tueros, L. F. A., Huaroc, Y. J. G., Dimas, C. K. G., & Gonzáles, G. E. C. (2021). Psychometric validation of the Peruvian version of a short scale to assess psychological violence in health professionals: A cross-sectional study. *Medwave*, 21(07), e8452-e8452. <https://doi.org/10.5867/medwave.2021.07.8452>