



Revista Científica Orbis Cognita
Año 8 – Vol. 8 No. 2 julio – diciembre, 2024
pp. 9-23 ISSN: L2644-3813



Intervención psicológica para mitigar el impacto en factores psicosociales que afecten en el desempeño docente

Psychological intervention to mitigate the impact of psychosocial factors affecting teaching performance

Intervenção psicológica para mitigar o impacto nos fatores psicossociais que afetam o desempenho docente

Nathaly Elizabeth Mendoza Sierra
Universidad Técnica de Babahoyo, Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación,
Carrera de Psicología. Ecuador.

nmendozas660@utb.edu.ec  <https://orcid.org/0000-0002-3210-7705>

Lenin Patricio Mancheno Paredes
Universidad Técnica de Babahoyo, Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación,
Carrera de Psicología. Ecuador.

lmancheno@utb.edu.ec  <https://orcid.org/0000-0002-6778-9793>

Katerine Lisseth Lluquay Bajaña.
Universidad Técnica de Babahoyo, Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación,
Carrera de Psicología. Ecuador.

klluguay320@fcjse.utb.edu.ec  <https://orcid.org/0009-0008-2407-4561>

Recibido: 19/2/2024

Aceptado: 6/6/2024

DOI: <https://doi.org/10.48204/j.orbis.v8n2.a5463>

Resumen

El objetivo principal de la investigación fue abordar los factores psicosociales que impactan el desempeño profesional de los docentes en la Universidad Técnica de Babahoyo (UTB). Para lograrlo, se implementaron diversas actividades, como intervenciones psicológicas, encuestas, talleres y charlas, con el fin de identificar y tratar estas problemáticas, resaltando la carencia de análisis previo en este ámbito. Las intervenciones psicológicas se identificaron como fundamentales para mejorar la calidad del desempeño docente. Durante el desarrollo del proyecto, se encontraron desafíos significativos, especialmente en docentes con múltiples roles, que impactaban negativamente en su rendimiento laboral. La metodología incluyó fases de psicodiagnóstico, recolección de información, evaluación psicológica mediante pruebas y cuestionarios, así como actividades de intervención como talleres y charlas focalizadas en



factores psicosociales, bajo rendimiento laboral y manejo saludable de roles. El proceso de ejecución, monitoreo y evaluación se llevó a cabo conforme a los estándares de esta Institución educativa. Como resultado, se observó una mejora en el bienestar y rendimiento de los docentes participantes, contribuyendo así a llenar un vacío previo en la investigación de este tema en la institución. En conclusión, la investigación demostró la importancia de abordar los factores psicosociales en el ámbito educativo para mejorar el desempeño docente y el bienestar general en la UTB.

Palabras clave: intervención psicológica, psicodiagnóstico, docente, desempeño laboral, factores psicosociales.

Abstract

The main objective of the project was to address the psychosocial factors that impact the professional performance of teachers at the Technical University of Babahoyo (UTB). To achieve this, various activities were implemented, such as psychological interventions, surveys, workshops and talks, in order to identify and treat these problems, highlighting the lack of prior analysis in this area. Psychological interventions were identified as essential to improve the quality of teaching performance. During the development of the project, significant challenges were encountered, especially in teachers with multiple roles, which negatively impacted their work performance. The methodology included phases of psychodiagnosis, information collection, psychological evaluation through tests and questionnaires, as well as intervention activities such as workshops and talks focused on psychosocial factors, low work performance and healthy role management. The execution, monitoring and evaluation process was carried out in accordance with the standards of this educational institution. As a result, an improvement was observed in the well-being and performance of the participating teachers, thus contributing to filling a previous gap in research on this topic at the institution. In conclusion, the project demonstrated the importance of addressing psychosocial factors in the educational field to improve teaching performance and general well-being at UTB.

Key words: psychological intervention, psychodiagnosis, teacher, work performance and psychosocial factors.

Resumo

O objetivo principal do projeto foi abordar os fatores psicossociais que impactam o desempenho profissional dos professores da Universidade Técnica de Babahoyo (UTB). Para tal, foram implementadas diversas atividades, como intervenções psicológicas, inquéritos, workshops e palestras, com o objetivo de identificar e tratar estes problemas, evidenciando a falta de análise prévia nesta área. As intervenções psicológicas foram identificadas como essenciais para melhorar a qualidade do desempenho docente. Durante o desenvolvimento do projeto, foram encontrados desafios significativos, especialmente em professores com múltiplas funções, o que impactou negativamente o seu desempenho profissional. A metodologia incluiu fases de

psicodiagnóstico, coleta de informações, avaliação psicológica por meio de testes e questionários, além de atividades de intervenção como oficinas e palestras focadas em fatores psicossociais, baixo desempenho no trabalho e gestão saudável de papéis. O processo de execução, acompanhamento e avaliação foi realizado de acordo com as normas desta instituição de ensino. Como resultado, observou-se uma melhoria no bem-estar e no desempenho dos professores participantes, contribuindo assim para preencher uma lacuna anterior nas pesquisas sobre este tema na instituição. Concluindo, o projeto demonstrou a importância de abordar os fatores psicossociais no campo educacional para melhorar o desempenho docente e o bem-estar geral na UTB.

Palavras-chave: intervenção psicológica, psicodiagnóstico, ensino, desempenho profissional e fatores psicossociais.

Introducción

En las instituciones de educación superior, como la Universidad Técnica de Babahoyo, los factores psicosociales afectan tanto a los docentes como a la formación de los estudiantes. Se observa que algunos docentes experimentan incomodidad en su área de trabajo, lo que repercute negativamente en su rendimiento laboral y, por ende, en el de sus alumnos. La manifestación de factores psicosociales conlleva respuestas fisio-emocionales, cognitivas y conductuales. La intervención de profesionales de la salud mental se vuelve crucial para minimizar el impacto negativo de estas respuestas.

Según Vieco y Abello (2014), los factores psicosociales desencadenan respuestas en diversas áreas, incluyendo aspectos emocionales, cognitivos y conductuales, lo que resulta en estrés. La intervención psicológica, que consiste en la aplicación de principios y técnicas para ayudar a la población a comprender, superar y prevenir problemas, es esencial en entornos educativos para mejorar el desempeño docente.

La investigación abordó la persistente incidencia de problemáticas psicosociales en el desempeño docente, en la Universidad Técnica de Babahoyo. El objetivo fue describir estos factores y su impacto en los profesionales docentes, seguido de una intervención psicológica que incluye talleres y charlas para mejorar su rendimiento académico. Esta investigación fue

necesaria para comprender y abordar los desafíos psicosociales en el ámbito educativo, promoviendo así un entorno más saludable y productivo para docentes y estudiantes.

Factores psicosociales

El ser humano ha visto desde el principio que tiene que trabajar duro para cubrir sus necesidades vitales, por lo que desde temprana edad se ha adaptado y utilizado de esta forma los recursos naturales en su beneficio, lo cual ha conllevado que la persona tenga que trabajar, sin embargo, dicha acción conlleva factores y riesgos psicosociales como parte de su desempeño laboral.

El concepto de riesgo psicosocial desarrollado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSHT) define los factores de riesgo psicosocial como características de las condiciones de trabajo, especialmente de las organizaciones, que afectan la salud humana a través de lo que también consideramos mecanismos psicológicos y fisiológicos (Cervantes, 2011).

Los factores psicosociales en el lugar de trabajo no son un tema nuevo, debido a que coexistieron con el trabajo desde la antigüedad, pero fueron ignorados debido a otros riesgos laborales que parecían jugar un papel más importante en ese momento; recientemente a causa de las exigencias modernas, el trabajo, se han vuelto aún más importantes, que requiere un mayor esfuerzo mental y un alto grado de atención y concentración.

Factores psicosociales en docentes

En cuanto al desarrollo de actividades de los docentes, se encuentran inmersos un sin número de factores, de los cuales se puede destacar por un lado, las actividades docentes pueden ser una fuente de crecimiento, realización personal y profesional; por otro, hay que reconocer los efectos negativos que las actividades de formación docente pueden tener y que en muchos casos efectivamente tienen, ya que a menudo generan tensiones, depresión, pesimismo e insatisfacción, afecta el comportamiento de los docentes y en ocasiones incluso afecta su salud

física y mental (Parihuamán, 2017).

Relacionando lo anterior, según Idárraga (2017), los docentes se encuentran limitados por la estructura social, cultural y económica del sistema, por lo que es fácil que no sepan cómo hacer frente a esta sobrecarga y enfrenten riesgos psicosociales que pueden afectar su salud y bienestar emocional, manifestaciones de violencia en el aula, contaminación acústica, condiciones estresantes, mayor concentración/movilidad, necesidades emocionales diversas, etc., se adaptan a grupos vulnerables; por ello, proporcionan un escenario para la gestión de riesgos y el cambio cuando las condiciones de trabajo son desfavorables para los trabajadores.

Cuando estos factores, no se tratan, pueden tener las consecuencias significativas como son, enfermedades cardiovasculares, enfermedades respiratorias, enfermedades gastrointestinales, enfermedades de la piel, trastornos mentales y patológicos del comportamiento. y trastornos del sistema musculoesquelético. Con suficiente espacio y tiempo para demostrar que esta epidemiología es controlable y detectable, el estado de salud integral de los docentes puede gestionarse de manera oportuna y adecuada. (Aristizábal, 2016).

Dimensiones de los factores psicosociales en el trabajo

Los factores y riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores dentro de una organización pueden ser muy variados, ya que perjudican la salud y calidad de vida de estos, es por ello que se toma en consideración las seis dimensiones de factores psicosociales que definió, el Instituto de Biomecánica de Valencia (ERGO IBV, 2007), son las siguientes:

- Exigencias psicológicas: Existe una relación entre la cantidad de trabajo realizado y el tiempo disponible para realizarlo, generalmente cuando el trabajo necesita realizarse de manera rápida o irregular, esta dimensión también aplica en los casos en que el trabajo requiere control emocional; a menudo participan en actividades diseñadas para las carreras de las personas.

- **Trabajo activo y posibilidades de desarrollo:** Se refiere a la autonomía del empleado en la forma de realizar las tareas, la oportunidad de aplicar habilidades y conocimientos, la importancia de las tareas, la adaptación del horario a las necesidades de la familia y la oportunidad de decidir cuándo para tomar descansos.
- **Inseguridad:** Se aplica no sólo a la incertidumbre del contrato, sino también a otras condiciones de trabajo (cambios no deseados de jornadas y horas de trabajo, salarios y formas de pago, reubicación de funciones contra la voluntad del trabajador).
- **Apoyo social y calidad del liderazgo:** Se relaciona con la definición clara de los roles de los empleados, incluidas las tareas o funciones a realizar, objetivos y autonomía en el trabajo.
- **Doble presencia:** Entendida como la convivencia simultánea del trabajo y las demandas domésticas, lo que hace que la doble carga de trabajo afecte a la mayoría de las mujeres trabajadoras.
- **Estima:** Incluye respeto, reconocimiento por parte de los superiores y esfuerzos en el desempeño de sus funciones, apoyo adecuado y trato justo en el lugar de trabajo. El respeto es una compensación psicológica a cambio del trabajo realizado.

Intervención psicológica

Según López (2008), las intervenciones psicológicas se pueden realizar a diferentes niveles: individual, de pareja, familiar, grupal y comunitario. Los diferentes niveles no son excluyentes, por lo que se puede combinar la terapia de grupo con sesiones de ayuda individuales. El nivel personal es uno de los más habituales, si no el más habitual.

Los psicólogos trabajan casi exclusivamente con personas para ayudarlas a reducir o superar enfermedades, prevenir o reducir conductas de riesgo, desarrollar o promover hábitos saludables, controlar enfermedades crónicas y más. Los otros niveles se explican a

continuación.

Siempre que sea posible, parece recomendable conducir un tratamiento en grupo, ya que, en general, es al menos igual de eficaz que el individual y presenta además una serie de ventajas adicionales. Así mismo, hay posibles inconvenientes que es necesario conocer para poder manejarlos en caso de que surjan.

Materiales y Métodos

Investigación es de tipo descriptivo no experimental, lo que nos permitió estudiar las variables de intervención en su contexto natural (Hernández et al., 2016). Se considero a 87 docentes de la Universidad Técnica de Babahoyo, para que estén inmersos como beneficiarios directos de este estudio.

Por otra parte, las fases que se han desarrollado comprenden a la evaluación psicológica a los docentes, a través de cuestionarios y test, observación directa; y la intervención de talleres, charlas con los docentes. Las temáticas desarrolladas fueron, factores psicosociales que afectan al docente, el bajo desempeño en el trabajo, los roles que desempeñan en la unidad educativa (además de la docencia).

La evaluación psicosocial definida en la aplicación del método (ERGO IBV, 2017) se desarrolló mediante la recolección de información en un programa informático, donde las respuestas se ingresaban directamente en la computadora eligiendo una de las 5 posibles respuestas cerradas a las 38 preguntas que permitían completar el cuestionario.

Con el objetivo de optimizar tiempos y recursos y hacer sentir cómodos a los docentes, se decidió imprimir el cuestionario y distribuirlo entre todos. No existe límite de tiempo para la aplicación del cuestionario, las dimensiones evaluadas fueron las siguientes:

Tabla 1*Dimensiones*

Dimensiones	Indicadores	Numero de Ítems
Exigencias psicológicas	Exigencias psicológicas cuantitativas	3
	Exigencias psicológicas emocionales	2
	Exigencias de esconder emociones	1
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	Influencia	3
	Control de tiempo	2
	Posibilidades de desarrollo	2
	Sentido del trabajo	2
	Integración en la empresa	1
Inseguridad	Inseguridad	4
Apoyo social y calidad de liderazgo	Claridad del rol	2
	Previsibilidad	2
	Apoyo social	2
	Posibilidades de relación social	1
	Sentimiento de grupo	1
	Calidad de liderazgo	2
Doble presencia	Doble presencia	4
Estima	Estima	4

Para la conformación de los grupos se realizó un listado con la clasificación por carreras, para posterior aplicar las técnicas, las cuales fueron, cuestionarios o test, y entrevista estructurada, de carácter grupal, talleres y charlas, respectivamente como se detalló anteriormente. El procesamiento de los datos se llevó a cabo de manera simple, aplicando estadística manual para cada una de las preguntas formuladas en el cuestionario.

Resultados

En concordancia con las actividades realizadas para el desarrollo de este estudio, se pudo determinar, por medio de porcentajes la acogida de participación y resultados esperados en el

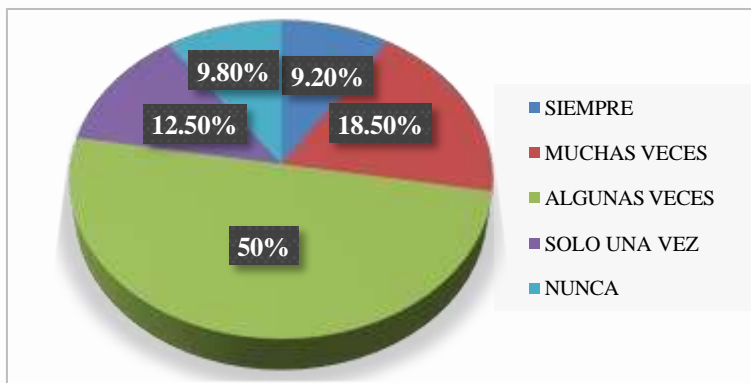
proyecto, los cuales fueron:

- El 85% de los beneficiarios se acogen y aceptan participar en el proyecto.
- El 85% de los beneficiarios del proyecto asisten a los talleres de capacitación.
- El 70% de los beneficiarios del proyecto disminuyen los factores psicosociales que afectan el desempeño docente.

Figura 1

La evaluación psicosocial definida en la aplicación del método ERGO IBV.

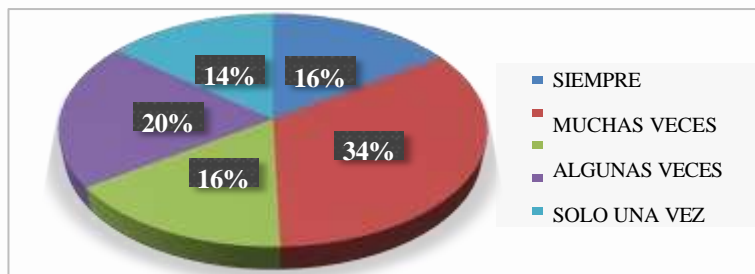
Exigencias Psicológicas



Se puede evidenciar el 50% de docentes investigados mencionan una posición intermedia frente a las exigencias e influencia psicológica, haciendo que este se acumule, debido al exceso de actividades, acelerando el agotamiento y cansancio mental, con un ritmo acelerado de trabajo. En contraposición, el 9,8% de docentes expresan nunca haber pasado por las situaciones antes mencionadas.

Figura 2

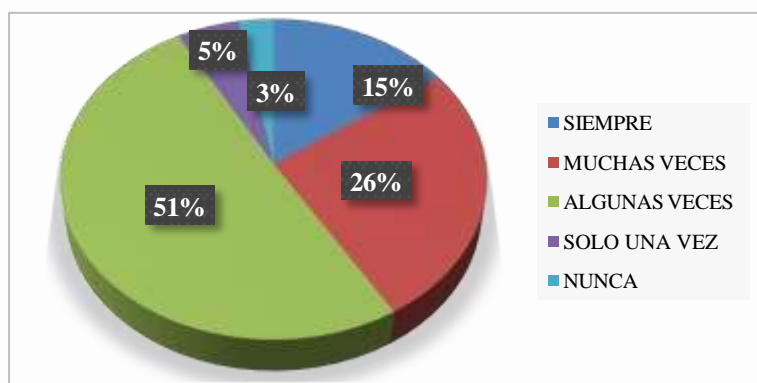
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo



En referencia a este se pudo establecer que el 50% de docentes respondieron afirmativamente a que sus actividades casi siempre necesitan tener iniciativa, también, que sus tareas son significativas, permitiéndoles adquirir conocimiento de cosas nuevas, por lo que se sienten responsables de sus responsabilidades y promesa profesional, mismas que cumplen con total entusiasmo, por otra parte el 34% respectivamente a las dos últimas respuestas consideradas negativas para el desarrollo de iniciativas propias y demás indicadores evaluados en la dimensión, y antes ya mencionados.

Figura 3

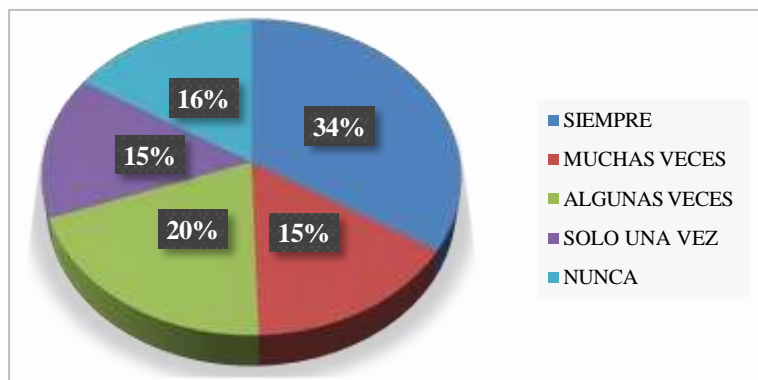
Inseguridad



De este apartado, se obtuvo los siguientes resultados, los docentes en un 51 % expresaron que algunas veces se ha dado las dimensiones expuestas en el cuestionario, mismas que hacen referencia a lo difícil que sería tener que encontrar un nuevo trabajo, el cambio de actividades, de salario o cambio de métodos de pago, y la flexibilidad al cambio de horario de trabajo donde la mayoría expone su inconformidad o temor psicológico por lo antes descrito, en cambio el 3% expresan que nunca están preocupados por dichos aspectos.

Figura 4

Apoyo social y calidad de liderazgo



En base a los resultados obtenidos, el 34% de docentes optó por indicar que siempre realizan las actividades, ya que mencionaron tener la información que necesitaban para hacer su trabajo, realizando con plena autonomía, pero siempre con ayuda de sus colegas y jefes inmediatos. Por otro lado, les preocupa que sus jefes no siempre comuniquen con tiempo los cambios que puedan afectar a su puesto de trabajo, afectando la parte de la comunicación y, por ende, la afectación considerable del factor psicosocial en esta población.

- *Doble presencia*

En esta se hace referencia a las actividades que se realizan en casa, donde el 49% de docentes expresa ser el responsable y ser la persona de gran aporte a la familia, mientras que el 6% realiza la mitad de las tareas del hogar, también, el 24% se hace cargo de realizar la cuarta parte de actividades, el 18% realiza tareas específicas, puede ser el caso de los hombres, tareas más duras y complejas, por último, con 2% no ayuda a realizar ninguna actividad en casa.

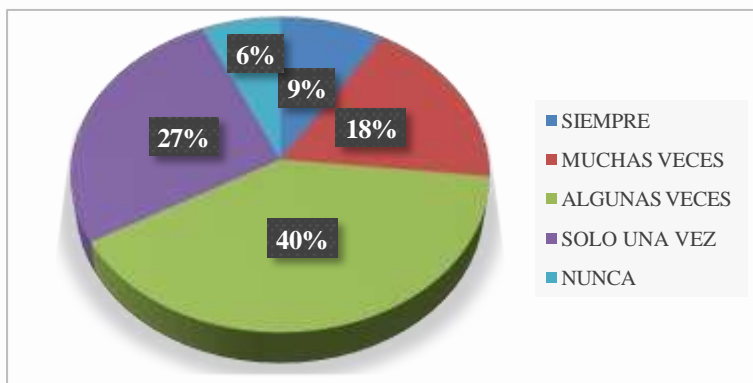
En estas pueden verse afectadas mayormente las mujeres ya que son responsables de las actividades del hogar y velar por la integridad de esta en cuanto al aspecto de limpieza y orden, mientras que, para los varones, el aspecto más regular es asear patios o trabajos que

requieren fuerza; dejando en exposición psicosocial a la mujer.

Se puede determinar, que el 25,3%, de docentes que expresan el tener siempre las actividades de doble presencia, dirigidas al pensamiento que tienen en las tareas domésticas, mientras labora, la necesidad de estar en el trabajo y en casa al mismo tiempo.

Figura 5

Estima



En esta dimensión de estima, los docentes manifiestan en un 39,9% en respuesta a las situaciones, que algunas veces reciben en apoyo de sus superiores, al trato que sus jefes le brindan como empleador, y respecto al reconocimiento que reciben por parte de sus superiores. En cambio, el 6, % manifestó ser nulo todas estas apreciaciones hacia ellos; de modo que de los empleados están en un índice de exposición psicosocial menos favorable.

Discusión

La intervención psicológica mitiga el impacto de los factores psicosociales que afecta el desempeño docente, podemos afirmar, a través de las evaluaciones realizadas donde las exigencias psicológicas 50%, las posibilidades de trabajo activo y desarrollo 34%, de inseguridad 50%, apoyo social y calidad de liderazgo 20%, expresan puntajes altos de afección e incidencia en el desempeño docente, de la misma manera la intervención desde el

campo de la psicología y multidisciplinar que se pudieran dar al respecto, evidencia, mitigar su presencia y desarrollo en un 70% de los participantes.

Los factores psicosociales que afectan el desempeño docente pueden variar según la perspectiva y el enfoque de diferentes autores.

Daniel Goleman conocido por su trabajo en inteligencia emocional, según él, los factores psicosociales que afectan el desempeño docente incluyen la habilidad del docente para manejar sus propias emociones y la capacidad de establecer relaciones emocionalmente inteligentes con los estudiantes. La empatía, la autorregulación emocional y la habilidad para resolver conflictos son factores clave.

Abraham Maslow con su propuesta de una jerarquía de necesidades humanas, donde las necesidades básicas como la seguridad, el afecto y la pertenencia son fundamentales. Para los docentes, esto significa que factores como la seguridad laboral, el apoyo de colegas y la sensación de pertenencia a la comunidad educativa pueden influir en su desempeño.

Igualmente, Albert Bandura al enfocar su teoría del aprendizaje social y la autoeficacia resalta que los docentes con una alta autoeficacia, es decir, la creencia en su propia capacidad para tener éxito, tienen un mejor desempeño. Los factores psicosociales, como la retroalimentación positiva y el apoyo de la dirección escolar, pueden aumentar la autoeficacia de un docente.

Las contribuciones de Héctor Schmucler en la teoría de la educación, enfatiza la importancia de la interacción entre el docente y el contexto educativo, los factores psicosociales que afectan el desempeño docente, según Schmucler, están relacionados con la dinámica de poder en la escuela, la cultura organizacional y la comunicación entre los actores educativos. Con igual claridad Carol Dweck en su teoría de la mentalidad aporta explicaciones sobre la dinámica que ejerce la mente en la persona y que influye en el desempeño docente, ya sea una mentalidad fija (creer que las habilidades son estáticas) o una mentalidad de

crecimiento (creer que las habilidades se pueden desarrollar). La mentalidad de crecimiento puede influir en la disposición del docente para aprender y adaptarse a nuevas estrategias pedagógicas

Conclusiones

En la descripción de los factores psicosociales que afectan al desempeño docente, se ha evidenciado la presencia de factores de tipo fisiológico, emocional, cognitivo y conductual que generan estrés y provocan dificultades en el desempeño del docente y por ende en la transmisión de información a sus estudiantes, generando grandes problemas educativos en las generaciones.

La intervención psicológica, por medio de talleres y charlas sobre cómo mejorar el desempeño laboral de los docentes, genera importantes cambios en la población de estudio, debido al aprendizaje de sobrellevar las problemáticas de manera saludable, mejorando el ambiente laboral y estudiantil.

Un ambiente de trabajo positivo y colaborativo puede tener un impacto significativo en el desempeño docente. Cuando los docentes se sienten apoyados y valorados, es más probable que se comprometan y se esfuercen por brindar una educación de calidad.

La relación con los estudiantes también es crucial. Un ambiente de aula positivo, donde los estudiantes se sientan seguros y motivados, puede influir en la efectividad del docente. La capacidad de establecer una comunicación efectiva y comprender las necesidades individuales de los estudiantes también puede mejorar el desempeño.

Además, la carga de trabajo puede ser un factor estresante para los docentes. Un exceso de tareas y responsabilidades puede afectar negativamente su capacidad para enseñar de manera efectiva. Es importante que los docentes tengan un equilibrio adecuado entre la preparación de clases, la corrección de trabajos y el tiempo para su desarrollo profesional.

El apoyo institucional también juega un papel importante. Las políticas y programas

de apoyo, la capacitación continua y las oportunidades de crecimiento profesional pueden ayudar a los docentes a mejorar su desempeño y mantenerse motivados.

En cuanto a la satisfacción laboral, los docentes que se sienten satisfechos con su trabajo tienden a ser más comprometidos y eficaces. La satisfacción laboral puede estar influenciada por diversos factores, como el reconocimiento, la remuneración, el equilibrio entre vida laboral y personal, y la oportunidad de crecimiento profesional.

Referencias bibliográficas

- Aristizábal, A. (2016). Factores de riesgos psicosociales en algunos docentes del. Manizales: Universidad de Manizales.
- Cervantes, C. (2011). Diseño de un programa de intervención para mitigar los factores psicosociales que presentan mayor incidencia en la empresa Grünenthal Ecuatoriana Cía. Ltda (Bachelor's thesis, Quito/PUCE/2011).
- ERGO IBV. (Mayo de 2007). Módulo psicosocial. Valencia, España. Recuperado el 24 de Abril de 2011, de <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=3185>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2016). *Metodología de la investigación. Sexta Edición Sampieri*. Mcgraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.
- Idárraga, C. (2018). *Factores psicosociales que afectan la labor docente*.
- López, A. (2008). *La intervención psicológica: características y modelos*. Universidad de Barcelona, 1-48.
- Parihuamán, M. (2017). *Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de Villa Vicús y Kilómetro 50, distrito de Chulucanas - Morropón - Piura* (Tesis de maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú.
- Vieco, G., y Abello, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31(2), 354-385.