MAESTRO y SOCIEDAD e-ISSN 1815-4867

Volumen 23 Número 4 Año 2026
Artículo original

Doble presencia y estrés laboral en los docentes de la Unidad Educativa Jaime Roldós Aguilera - Santo Domingo, 2026

Work–family interference and work-related stress among teachers at Unidad Educativa Jaime Roldós Aguilera - Santo Domingo, 2026

Dupla presença e estresse ocupacional nos docentes da Unidade Educativa Jaime Roldós Aguilera - Santo Domingo, 2026

Erika Thalía Quillupangui Huaca *, https://orcid.org/0009-0007-8498-085X
Josselyn Lizeth Sandoval Solórzano, https://orcid.org/0009-0003-6799-9701
Andrea Viviana Palma Figueroa, https://orcid.org/0009-0007-7209-4009

Instituto Superior Tecnológico Tsa'chila, Santo Domingo, Ecuador

*Autor para correspondencia. email erikaquillupanguihuaca@tsachila.edu.ec

Para citar este artículo: Quillupangui Huaca, E. T., Sandoval Solórzano, J. L. y Palma Figueroa, A. V. (2026). Doble presencia y estrés laboral en los docentes de la Unidad Educativa Jaime Roldós Aguilera - Santo Domingo, 2026. *Maestro y Sociedad*, 23(4), 3631-3642. https://maestroysociedad.uo.edu.cu

RESUMEN

Introducción: La doble presencia plantea demandas de conciliación que deben analizarse junto con la organización del trabajo y la recuperación docente. El objetivo fue analizar la relación entre los indicadores disponibles de doble presencia y estrés laboral en docentes de la Unidad Educativa Jaime Roldós Aguilera, Santo Domingo, durante 2026, en el contexto de las dimensiones psicosociales del trabajo. Materiales y métodos: Se desarrolló un estudio cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo-correlacional, con una muestra no probabilística por conveniencia de 34 docentes del bloque 1, jornada matutina. Se utilizó el cuestionario de 58 ítems del Ministerio del Trabajo. Las distribuciones gráficas, con bases de 24, 25 o 34 respuestas según el ítem, se compilaron por dimensiones como frecuencias de respuestas, sin estimar prevalencias individuales. Separadamente, se reanalizaron 34 pares de puntuaciones de los ítems 3 y 46 mediante Spearman y Pearson. Resultados: Las respuestas de desacuerdo o poco acuerdo representaron el 29,2 % en carga y ritmo, el 26,5 % en recuperación y el 22,1 % en doble presencia. En este último componente, la posibilidad de atender problemas familiares recibió 10 respuestas de menor acuerdo entre 34 docentes. La asociación entre los dos indicadores fue positiva y débil, sin significación estadística: rho = 0,206; p = 0,241; Pearson r = 0,216; p = 0,220. Se diseñaron medidas de planificación colegiada de cargas, conciliación y recuperación, con indicadores de seguimiento. Discusión: Los hallazgos orientan una prevención organizativa, pero las discrepancias entre gráficos y registros individuales, así como la medición mediante ítems aislados, limitan la interpretación de la asociación. Conclusiones: Se identificaron necesidades preventivas locales; no se demostraron causalidad, niveles clínicos de estrés ni eficacia de las medidas propuestas. La evaluación posterior requiere una base individual completa y mediciones específicas de ambos constructos.

Palabras clave: doble presencia; estrés laboral; factores psicosociales; recuperación; conciliación trabajo-familia.

ABSTRACT

Introduction: Work–family interference involves reconciliation demands that should be examined alongside work organisation and teachers' recovery. The objective was to analyse the relationship between the available indicators of work–family interference and work-related stress among teachers at Unidad Educativa Jaime Roldós Aguilera, Santo Domingo, in 2026, within the context of psychosocial work dimensions. Materials and methods: A quantitative, nonexperimental, cross-sectional, descriptive-correlational study was conducted with a nonprobability convenience sample of 34 morning-shift teachers from block 1. The Ministry of Labour's 58-item questionnaire was used. Chart distributions, based on 24, 25 or 34 responses depending on the item, were compiled by dimension as response frequencies, without estimating individual prevalence. Separately, 34 paired scores for items 3 and 46 were reanalysed

Licencia Creative Commons Atribución-No Comercial-Compartir Igual 4.0 Internacional

using Spearman's and Pearson's correlations. Results: Disagreement or low agreement accounted for 29.2% of responses regarding workload and pace, 26.5% regarding recovery and 22.1% regarding work–family interference. Within the latter component, the opportunity to address family problems received 10 lower-agreement responses among 34 teachers. The association between the two indicators was weak and positive, without statistical significance: rho = 0.206; p = 0.241; Pearson's r = 0.216; p = 0.220. Measures for collective workload planning, reconciliation and recovery were designed, including monitoring indicators. Discussion: The findings support an organisational approach to prevention, but discrepancies between charts and individual records, together with single-item measurement, limit interpretation of the association. Conclusions: Local preventive needs were identified; causality, clinical stress levels and the effectiveness of the proposed measures were not established. Further assessment requires a complete individual-level dataset and specific measures of both constructs.
Keywords: work–family interference; work-related stress; psychosocial factors; recovery; work–family reconciliation.

RESUMO

Introdução: A dupla presença envolve demandas de conciliação que devem ser analisadas juntamente com a organização do trabalho e a recuperação docente. O objetivo foi analisar a relação entre os indicadores disponíveis de dupla presença e estresse ocupacional em docentes da Unidade Educativa Jaime Roldós Aguilera, Santo Domingo, em 2026, no contexto das dimensões psicossociais do trabalho. Materiais e métodos: Desenvolveu-se um estudo quantitativo, não experimental, transversal e descritivo-correlacional, com amostra não probabilística por conveniência de 34 docentes do bloco 1, turno matutino. Utilizou-se o questionário de 58 itens do Ministério do Trabalho. As distribuições gráficas, com bases de 24, 25 ou 34 respostas conforme o item, foram compiladas por dimensões como frequências de respostas, sem estimar prevalências individuais. Separadamente, reanalisaram-se 34 pares de pontuações dos itens 3 e 46 mediante Spearman e Pearson. Resultados: As respostas de discordância ou pouca concordância representaram 29,2 % em carga e ritmo, 26,5 % em recuperação e 22,1 % em dupla presença. Neste último componente, a possibilidade de atender problemas familiares recebeu 10 respostas de menor concordância entre 34 docentes. A associação entre os dois indicadores foi positiva e fraca, sem significância estatística: rho = 0,206; p = 0,241; Pearson r = 0,216; p = 0,220. Foram elaboradas medidas de planejamento colegiado das cargas, conciliação e recuperação, com indicadores de acompanhamento. Discussão: Os achados orientam uma prevenção organizacional, mas as discrepâncias entre gráficos e registros individuais, assim como a mensuração por itens isolados, limitam a interpretação da associação. Conclusões: Identificaram-se necessidades preventivas locais; não foram demonstrados causalidade, níveis clínicos de estresse ou eficácia das medidas propostas. A avaliação posterior requer uma base individual completa e medidas específicas dos dois construtos.
Palavras-chave: dupla presença; estresse ocupacional; fatores psicossociais; recuperação; conciliação trabalho-família.

Recibido: 8/9/2026 Aprobado: 28/10/2026

Introducción

El trabajo docente articula enseñanza, planificación, evaluación, coordinación institucional y atención a la comunidad educativa. La distribución de estas actividades puede extender las exigencias profesionales hacia tiempos destinados a la vida personal. Cuando las responsabilidades familiares deben resolverse al mismo tiempo que las obligaciones escolares, la disponibilidad de tiempo y de recursos adquiere relevancia para el bienestar ocupacional. El problema requiere observar la organización de la jornada y las posibilidades de conciliación, además de las experiencias individuales. La coincidencia de responsabilidades no demuestra por sí sola una afectación de salud; su estudio exige delimitar qué demandas concurren, cómo se gestionan y qué indicadores permiten reconocer sus consecuencias.

La doble presencia se entiende en este estudio como la concurrencia de exigencias laborales y familiares que puede dificultar la atención de ambos ámbitos. Se relaciona con el conflicto trabajo-familia, aunque no constituye una medida equivalente a todas sus direcciones y manifestaciones. La interferencia puede desplazarse del trabajo hacia la familia o desde las responsabilidades familiares hacia el desempeño laboral. En docentes universitarios chilenos, Acuña-Hormazábal et al. (2022) relacionaron una mejor conciliación con mayor engagement y menor burnout. Esta contribución permite considerar la articulación entre ambos espacios como una condición relevante del trabajo, sin reducir el bienestar a una capacidad individual de administrar mejor el tiempo.

La delimitación categorial exige distinguir concurrencia, interferencia y apoyo para conciliar. Tener responsabilidades familiares describe una condición de vida; experimentar dificultades para cumplir una tarea

expresa una interferencia; disponer de permisos o ajustes constituye un recurso institucional. Estas categorías se vinculan, pero no son intercambiables. Una persona puede afrontar obligaciones de cuidado y contar con apoyos suficientes para resolverlas, mientras otra puede experimentar conflicto por la rigidez del horario. Por ello, el diagnóstico debe conservar el contenido de las preguntas y evitar interpretar cualquier referencia a la familia como evidencia automática de riesgo elevado.

El estrés laboral remite a la experiencia de tensión asociada a las exigencias del trabajo y a los recursos disponibles para afrontarlas. Debe diferenciarse de la exposición psicosocial y de otros resultados emocionales. Cardona Ortiz et al. (2026) evaluaron ansiedad, depresión, estrés y dimensiones de burnout en 287 docentes de Florencia, Colombia, y encontraron perfiles diferentes entre esos componentes. Su estudio muestra la importancia de medirlos de manera diferenciada: una valoración sobre las actividades asignadas no sustituye una escala de síntomas ni permite diagnosticar agotamiento profesional. Esta distinción resulta central para interpretar un cuestionario preventivo sin atribuirle funciones clínicas que exceden su propósito.

La pertinencia educativa del problema se observa también en Ecuador. Mansanillas Rojas (2026) examinó a 203 docentes mediante DASS-21, UCLA y SWING, e identificó asociaciones de la interacción negativa familia-trabajo y la soledad con sintomatología emocional. La inclusión de instrumentos diferenciados permitió distinguir experiencias de conflicto, recursos relacionales y resultados de salud. El antecedente sustenta la necesidad de analizar la conciliación en el profesorado ecuatoriano; no autoriza a trasladar sus coeficientes o prevalencias a una institución distinta ni a equiparar un indicador aislado con un constructo medido mediante varios ítems.

Dimensiones psicosociales, recuperación y recursos de apoyo

Los factores psicosociales comprenden características de la organización y de las relaciones de trabajo cuya interacción puede favorecer o dificultar el bienestar. El enfoque de demandas y recursos ofrece una lectura articulada de esas condiciones. En trabajadores de educación superior de Portugal, Garraio et al. (2022) analizaron la sobrecarga de rol y los recursos organizativos vinculados con el conflicto entre trabajo y vida personal. Su aporte resulta pertinente para situar el problema en la relación entre exigencias y apoyos. Desde esta perspectiva, la prevención debe revisar cómo se asignan las tareas y qué recursos facilitan cumplirlas, además de considerar la percepción de cada docente.

La carga y el ritmo de trabajo constituyen una primera dimensión de ese sistema. La carga alude a las demandas que deben atenderse; el ritmo, a la velocidad o continuidad con que se realizan. Su valoración requiere considerar el tiempo disponible y el margen para ordenar actividades. El número de clases no representa toda la exigencia docente, porque la preparación, la revisión de trabajos y la comunicación institucional también consumen tiempo. Cuando estas tareas se acumulan en los mismos periodos, pueden competir con la recuperación y con responsabilidades familiares. Tal mecanismo es una hipótesis organizativa que requiere comprobación, no una explicación causal que pueda inferirse exclusivamente de una encuesta transversal.

El margen de acción y control expresa la posibilidad de participar en decisiones sobre el trabajo. Se diferencia de la competencia profesional: contar con conocimientos para enseñar no garantiza disponer de tiempo o capacidad para modificar una carga. El liderazgo y la organización incorporan claridad de funciones, comunicación y coordinación de actividades. El soporte y apoyo refiere a los recursos humanos e institucionales disponibles ante una dificultad. Estas dimensiones permiten examinar por qué una valoración favorable sobre conocimientos o trato puede coexistir con necesidades de recuperación o conciliación. La lectura conjunta evita identificar un único ítem como explicación suficiente del malestar.

La recuperación comprende las oportunidades de restablecer recursos después del esfuerzo. El descanso y la posibilidad de desligarse de las demandas profesionales adquieren relevancia cuando las tareas continúan fuera del horario previsto. Garraio et al. (2023) estudiaron el apoyo organizativo y de supervisión, el conflicto trabajo-familia y la desconexión psicológica en 198 parejas con doble ingreso e hijos adolescentes. Aunque su población no fue exclusivamente docente, su planteamiento permite vincular conciliación y recuperación con apoyos del entorno laboral. En la escuela, esta relación orienta la revisión de comunicaciones, plazos y acuerdos que pueden facilitar o interferir con los tiempos personales.

El apoyo social y la doble presencia también deben examinarse en relación con las condiciones específicas del servicio educativo. Escobar Galindo et al. (2025) analizaron riesgos psicosociales y calidad de vida en 117 docentes de educación especial de Lima e identificaron necesidades en apoyo social, doble presencia

y demandas psicológicas. Este antecedente aporta evidencia de un contexto de exigencias particulares; sus categorías de riesgo corresponden al procedimiento de medición utilizado allí. La comparación con una escuela de Santo Domingo debe centrarse en los mecanismos y recursos que merecen atención, sin asumir equivalencia de instrumentos, poblaciones o magnitudes.

Los antecedentes de la pandemia requieren una lectura temporal prudente. Lizana y Lera (2022) evaluaron a 313 docentes y observaron asociaciones entre afectación del equilibrio trabajo-familia y síntomas de ansiedad y estrés durante la segunda ola de COVID-19. El estudio evidencia la relevancia de examinar simultáneamente condiciones de conciliación y salud emocional. Sin embargo, el confinamiento y sus exigencias extraordinarias no constituyen una descripción automática de la jornada escolar de 2026. Recuperar ese antecedente exige reconocer el contexto en que se produjo y evitar convertir sus cifras en parámetros esperados para cualquier institución educativa.

La explicación tampoco debe desconocer los recursos personales. En 614 docentes chilenos, Lacomba-Trejo et al. (2022) examinaron preocupaciones vinculadas con la pandemia, síntomas emocionales y factores protectores como resiliencia y balance afectivo. Sus resultados ofrecen una perspectiva complementaria sobre la variabilidad de las respuestas. La consideración de recursos personales no exonera a la institución de revisar las condiciones de trabajo. En el presente estudio, no se midieron resiliencia o regulación emocional; por tanto, no se atribuyen a estos factores las respuestas favorables ni la magnitud de la asociación observada.

Participación, medición y delimitación del problema

La participación docente constituye un recurso de conocimiento y de decisión. Llorens-Serrano (2023) analizó prácticas de participación directa consultiva en tres empresas con una organización de trabajo distinta de la escolar. Ese antecedente permite interrogar qué posibilidades reales tienen los trabajadores de intervenir en las condiciones que les afectan. Para el ámbito educativo, se plantea como criterio que una consulta sobre carga o conciliación se traduzca en decisiones identificables y revisables. La participación adquiere contenido preventivo cuando permite examinar distribución de tareas, dificultades de aplicación y efectos sobre el conjunto del equipo.

Las directrices del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST, 2022) destacan la necesidad de diagnóstico, planificación y seguimiento en la gestión psicosocial. Esta orientación resulta compatible con una prevención centrada en la organización escolar y con el respeto de la intimidad de las personas. En Ecuador, el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo proporciona un referente institucional para la prevención (Presidencia de la República del Ecuador, 2024). Su incorporación al análisis delimita responsabilidades de gestión; no acredita, por sí misma, que la escuela haya implementado controles o que exista una relación causal demostrada entre las variables estudiadas.

La medición ocupa un lugar decisivo en la coherencia entre teoría y resultados. Un ítem sobre ausencia de estrés por las tareas asignadas aproxima una experiencia concreta; otro sobre ausencia de interferencia familiar aproxima una dirección de la relación familia-trabajo. El acuerdo con ambos enunciados tiene sentido favorable. Confundir ese sentido produciría conclusiones opuestas a lo expresado por quienes respondieron. Además, una asociación entre ambas puntuaciones debe conservar su alcance de relación entre indicadores, sin presentarse como asociación confirmada entre todas las dimensiones del estrés y de la doble presencia.

En la Unidad Educativa Jaime Roldós Aguilera, el problema investigativo se situó en la conciliación de responsabilidades y en las condiciones psicosociales del personal docente durante 2026. La pregunta fue qué relación mostraban los indicadores disponibles de doble presencia y estrés laboral y cómo debía interpretarse dentro del conjunto de dimensiones del trabajo. La necesidad de información local se acompañó de un desafío analítico: integrar los resultados dispersos por preguntas y reconocer diferencias en sus bases de respuesta. La contribución consiste en ofrecer una síntesis dimensional transparente y medidas organizativas ajustadas a la evidencia que efectivamente pudo examinarse.

El objetivo fue analizar la relación entre los indicadores disponibles de doble presencia y estrés laboral en docentes de la Unidad Educativa Jaime Roldós Aguilera, Santo Domingo, durante 2026, en el contexto de las dimensiones psicosociales del trabajo. El análisis se delimitó a una muestra accesible de la jornada matutina, a las distribuciones recuperables del cuestionario y a los pares individuales de dos ítems. Esta delimitación mantuvo la finalidad del estudio y evitó convertir una aproximación exploratoria en una demostración de causalidad o en una clasificación clínica. A partir de los hallazgos se diseñaron decisiones de planificación colegiada para conciliación y recuperación.

MATERIALES Y MÉTODOS

Se desarrolló una investigación de enfoque cuantitativo, alcance descriptivo-correlacional, diseño no experimental y corte transversal. La descripción integró las frecuencias del cuestionario por dimensiones; el componente correlacional se limitó a dos indicadores con puntuaciones individuales disponibles. No se modificaron condiciones de trabajo ni se realizaron mediciones antes y después de una intervención. El ámbito fue la Unidad Educativa Jaime Roldós Aguilera, ubicada en Santo Domingo, Ecuador, durante 2026. La institución se describió con tres bloques y dos jornadas, matutina y vespertina.

La población de referencia correspondió al personal docente de la institución, sin que se consignara su tamaño total. La muestra efectiva estuvo integrada por 34 docentes del bloque 1 de la jornada matutina, seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia, atendiendo a accesibilidad y disponibilidad. Este grupo constituyó el ámbito accesible y no un censo de toda la unidad educativa. No se dispuso de un marco muestral completo, tasa de participación verificable o distribución sociodemográfica que permitiera describir o comparar edad, género, cargas de cuidado y funciones. Los resultados se circunscribieron al grupo y a los registros examinados.

Se utilizó la encuesta mediante el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio del Trabajo, de 58 ítems y ocho dimensiones principales, con desagregación del componente de otros puntos importantes (Ministerio del Trabajo, 2018). La escala registrada fue: 1 = en desacuerdo; 2 = poco de acuerdo; 3 = parcialmente de acuerdo; 4 = completamente de acuerdo. Los enunciados tuvieron orientación favorable: un mayor acuerdo indicó mayor protección percibida. La estructura y la distribución oficial de ítems se conservaron para agrupar resultados, sin atribuir validación local ni coeficientes de fiabilidad no calculados.

La operacionalización distinguió el contexto psicosocial, los indicadores focales y el alcance de su interpretación. El ítem 3 se refirió a que las actividades o responsabilidades asignadas no causaban estrés. El ítem 46 se refirió a que los problemas familiares o personales no influían en el desempeño del trabajo. La subdimensión de doble presencia comprendió, además, el ítem 49, relativo a las facilidades para solucionar problemas familiares y personales. No se equiparó la respuesta al ítem 3 con una escala completa de estrés ni la respuesta al ítem 46 con toda la subdimensión. La tabla 1 vincula categorías, dimensiones e indicadores con los análisis realizados.

Tabla 1. Categorías, dimensiones e indicadores operacionalizados

Categoría	Dimensión e ítems	Indicadores observables	Análisis y alcance
Exigencias del trabajo	Carga y ritmo: 1–4.	Aceptación de demandas, ritmo, ausencia de estrés por tareas y tiempo disponible.	Perfil de respuestas de la dimensión; ítem 3 para asociación individual.
Recursos profesionales	Competencias: 5–8.	Conocimientos, habilidades y oportunidades de desarrollo.	Frecuencias compiladas; sin puntuación individual de competencia.
Gestión institucional	Liderazgo: 9–14; organización: 19–24.	Comunicación, conducción de tareas, coordinación y claridad organizativa.	Perfiles separados por dimensión.
Participación	Margen de acción y control: 15–18.	Posibilidad de debatir y aportar en decisiones del trabajo.	Respuestas agregadas; sin atribuir control real no observado.
Restablecimiento de recursos	Recuperación: 25–29.	Energía, descanso, pausas y posibilidades de recuperación.	Perfil de respuestas; no diagnóstico de fatiga.
Recursos relacionales	Soporte y apoyo: 30–34.	Ayuda ante dificultades y disponibilidad de apoyo especializado.	Frecuencias de percepción de apoyo.
Conciliación	Doble presencia: 46 y 49.	Ausencia de interferencia familiar y facilidad para atender problemas personales.	Síntesis de ambos ítems; solo ítem 46 disponible en pares individuales.
Condiciones complementarias	Otros puntos importantes: 35–58, desagregados.	Acoso discriminatorio, laboral y sexual; adicción al trabajo; condiciones, estabilidad y salud autopercibida.	Distribuciones de subdimensiones; sin prevalencia de hechos o diagnósticos.
Indicadores focales	Ausencia de estrés: 3; ausencia de interferencia: 46.	Acuerdo ordinal de 1 a 4 en 34 pares registrados.	Contingencia y correlaciones; no escalas completas de constructos.

Nota. Elaboración propia (2026).

El tratamiento de la información distinguió dos conjuntos documentales. El primero correspondió a 58 gráficos de distribución por ítem. Los ítems 1 a 5 mostraron 24 respuestas; los ítems 6 a 14, 25; y los ítems 15 a

58, 34. El segundo fue una tabla de 34 pares de puntuaciones individuales para los ítems 3 y 46. Las frecuencias de estos pares no coincidieron con las de los gráficos de ambos ítems. Se conservaron los conjuntos por separado, sin imputar respuestas, fusionar tabulaciones incompatibles o suponer que cada gráfico procedía de los mismos 34 cuestionarios completos.

Las frecuencias de los gráficos se reconstruyeron a partir del total declarado, la leyenda de categorías y los porcentajes o proporciones representados. Se verificó que las cuatro categorías sumaran la base de cada ítem y se atendió al orden particular de la leyenda del ítem 3. Posteriormente se sumaron las frecuencias de los ítems pertenecientes a cada dimensión. El porcentaje de una categoría se calculó dividiendo esa suma por el total de respuestas disponibles en la dimensión y multiplicando por 100. Este denominador representó respuestas a ítems, con contribuciones repetidas de participantes y bases desiguales; no representó personas distintas.

La compilación permitió describir perfiles de respuesta, sin producir puntuaciones psicométricas individuales. Para facilitar la lectura se informó también la suma de desacuerdo y poco acuerdo como menor acuerdo con condiciones favorables; esta agrupación descriptiva no correspondió a los puntos de corte oficiales de riesgo. No se estimaron niveles bajo, medio o alto, proporciones de docentes expuestos por dimensión, errores estándar ni contrastes entre porcentajes dimensionales. La ausencia de la matriz individual completa impidió verificar patrones conjuntos, calcular fiabilidad local y obtener las clasificaciones individuales del instrumento. Los resultados del componente de otros puntos importantes se desagregaron para evitar ocultar diferencias entre sus subdimensiones.

Los 34 pares individuales se analizaron sin cambios en sus valores. Se calculó el coeficiente rho de Spearman como aproximación principal a la asociación monotónica entre dos respuestas ordinales de cuatro categorías; se informaron empates y el valor p bilateral de aproximación asintótica. El coeficiente de Pearson se calculó de manera complementaria para comprobar el análisis consignado en la investigación de origen, sin asumir que la escala se hubiera convertido en una medición continua validada. Para Pearson se añadió un intervalo de confianza aproximado del 95 % mediante la transformación de Fisher. Se utilizó un umbral nominal de 0,05 con finalidad exploratoria. Las asociaciones no se extendieron a toda la población escolar ni se interpretaron como efectos causales.

Se mantuvo la dirección favorable de los dos ítems: un coeficiente positivo indicó covariación de respuestas favorables, no que puntuaciones altas representaran más estrés o mayor interferencia. Invertir simultáneamente ambas puntuaciones mediante 5 menos el valor conservaría el coeficiente, pero tampoco resolvería la limitada cobertura conceptual de cada indicador. La tabla de contingencia mostró la distribución conjunta y la concentración de respuestas. La ausencia de significación se interpretó como evidencia insuficiente para sostener una asociación en este análisis, sin afirmar equivalencia, independencia demostrada o ausencia de necesidades preventivas.

El artículo presentó datos agregados y no incorporó nombres, fotografías ni identificadores del profesorado. La documentación examinada no incluyó constancia de evaluación por un comité de ética ni un formulario de consentimiento; en consecuencia, no se atribuyó una aprobación no documentada. Esta carencia limitó la trazabilidad ética del estudio de origen. El uso institucional de los resultados debe resguardar la confidencialidad y evitar atribuciones personales de riesgo o desempeño. Las medidas propuestas se formularon como diseño para discusión institucional y no como intervención ejecutada, validada por especialistas o con eficacia demostrada.

RESULTADOS

La revisión recuperó 1 841 respuestas a ítems en los 58 gráficos, distribuidas entre ocho dimensiones. Ese total no correspondió a 1 841 personas ni a 34 cuestionarios completos verificables. Los ítems iniciales tuvieron bases menores, y los dos gráficos focales discreparon de la tabla individual. La tabla 2 explicita qué información sustentó cada análisis. No fue posible determinar, a partir de los gráficos, si las diferencias obedecieron a omisiones, cortes de aplicación o versiones de tabulación.

Tabla 2. Bases disponibles y diferencias entre los conjuntos de datos

Conjunto	Base declarada	Distribución o cobertura	Uso analítico
Gráficos, ítems 1–5	24 respuestas por ítem	Cinco distribuciones; 120 respuestas a ítems.	Síntesis dimensional descriptiva.
Gráficos, ítems 6–14	25 respuestas por ítem	Nueve distribuciones; 225 respuestas a ítems.	Síntesis dimensional descriptiva.

Gráficos, ítems 15–58	34 respuestas por ítem	44 distribuciones; 1 496 respuestas a ítems.	Síntesis dimensional descriptiva.
Ítem 3: gráfico / tabla individual	24 / 34	Categorías 1–4: 3, 4, 12, 5 / 0, 7, 12, 15.	Gráfico para dimensión; tabla para correlación.
Ítem 46: gráfico / tabla individual	34 / 34	Categorías 1–4: 1, 4, 14, 15 / 1, 5, 11, 17.	Conjuntos conservados por separado.
Pares individuales de ítems 3 y 46	34 docentes	Dos puntuaciones enlazadas por registro.	Contingencia, Spearman y Pearson.

Nota. Orden de categorías: en desacuerdo, poco de acuerdo, parcialmente de acuerdo y completamente de acuerdo. Las filas de los ítems 3 y 46 detallan registros ya incluidos en las anteriores. Elaboración propia a partir de los registros del estudio (2026).

Perfil integrado por dimensiones psicosociales

La tabla 3 agrupó los ítems conforme a las dimensiones del instrumento, manteniendo las cuatro categorías originales. Cada porcentaje se calculó sobre las respuestas disponibles de su fila. La comparación fue descriptiva: las filas combinaron diferente número de preguntas y, en los primeros componentes, bases de participantes distintas. No se aplicaron puntos de corte ni se estimó cuántos docentes presentaron riesgo acumulado.

Tabla 3. Frecuencias de respuestas compiladas por dimensión

Dimensión	Respuestas	En desacuerdo	Poco de acuerdo	Acuerdo parcial	Acuerdo completo
Carga y ritmo de trabajo	96	10 (10,4)	18 (18,8)	44 (45,8)	24 (25,0)
Desarrollo de competencias	99	5 (5,1)	10 (10,1)	42 (42,4)	42 (42,4)
Liderazgo	150	9 (6,0)	25 (16,7)	67 (44,7)	49 (32,7)
Margen de acción y control	136	10 (7,4)	17 (12,5)	57 (41,9)	52 (38,2)
Organización del trabajo	204	14 (6,9)	17 (8,3)	100 (49,0)	73 (35,8)
Recuperación	170	20 (11,8)	25 (14,7)	81 (47,6)	44 (25,9)
Soporte y apoyo	170	16 (9,4)	20 (11,8)	80 (47,1)	54 (31,8)
Otros puntos importantes	816	49 (6,0)	79 (9,7)	353 (43,3)	335 (41,1)

Fuente. Elaboración propia (2026).

En carga y ritmo, 28 de 96 respuestas correspondieron a desacuerdo o poco acuerdo (29,2 %); el acuerdo completo representó el 25,0 %. En recuperación, esas dos categorías reunieron 45 de 170 respuestas (26,5 %), frente al 25,9 % de acuerdo completo. La convergencia descriptiva orientó la revisión de demandas y de oportunidades para restablecer recursos. No estableció que las mismas personas concentraran ambas dificultades ni que la carga hubiera causado el patrón de recuperación.

Liderazgo reunió 34 de 150 respuestas de menor acuerdo (22,7 %), soporte y apoyo 36 de 170 (21,2 %) y margen de acción y control 27 de 136 (19,9 %). En desarrollo de competencias se registraron 15 de 99 (15,2 %) y en organización del trabajo 31 de 204 (15,2 %). La predominancia del acuerdo parcial en varias dimensiones mostró una valoración favorable con matices, que no debe equipararse a conformidad plena o a ausencia de necesidades de mejora.

Al examinar indicadores que aclararon el perfil, el ítem sobre energía suficiente después de la jornada registró 14 respuestas de desacuerdo o poco acuerdo entre 34 docentes (41,2 %). El indicador de espacios para debatir problemas y diferencias alcanzó 13 de 34 (38,2 %), y el relativo a apoyo profesional especializado, 10 de 34 (29,4 %). Estos resultados conservaron su denominador individual por pregunta y ayudaron a concretar decisiones sobre recuperación, participación y acceso a apoyo. No se utilizaron para recalcular retrospectivamente puntuaciones dimensionales individuales.

Doble presencia y condiciones complementarias

El componente de otros puntos importantes se desagregó en la tabla 4. Su total global combinó 24 preguntas heterogéneas; por ello, no se interpretó como una explicación única del bienestar docente. La desagregación permitió situar la doble presencia junto con otras condiciones relacionales y personales, manteniendo sus nombres instrumentales y el carácter preventivo de la medición.

Tabla 4. Respuestas compiladas en las subdimensiones de otros puntos importantes

Subdimensión e ítems	Respuestas	En desacuerdo	Poco de acuerdo	Acuerdo parcial	Acuerdo completo
Acoso discriminatorio (35, 38, 53, 56)	136	6 (4,4)	13 (9,6)	56 (41,2)	61 (44,9)

Acoso laboral (41, 50)	68	10 (14,7)	8 (11,8)	28 (41,2)	22 (32,4)
Acoso sexual (43, 48)	68	3 (4,4)	3 (4,4)	35 (51,5)	27 (39,7)
Adicción al trabajo (36, 45, 51, 55, 57)	170	8 (4,7)	15 (8,8)	73 (42,9)	74 (43,5)
Condiciones de trabajo (40, 47)	68	5 (7,4)	7 (10,3)	33 (48,5)	23 (33,8)
Doble presencia (46, 49)	68	6 (8,8)	9 (13,2)	24 (35,3)	29 (42,6)
Estabilidad laboral y emocional (37, 39, 42, 52, 54)	170	9 (5,3)	15 (8,8)	77 (45,3)	69 (40,6)
Salud autopercibida (44, 58)	68	2 (2,9)	9 (13,2)	27 (39,7)	30 (44,1)

Fuente. Elaboración propia (2026).

En doble presencia se registraron 15 de 68 respuestas de desacuerdo o poco acuerdo (22,1 %) y 29 de acuerdo completo (42,6 %). El gráfico del ítem 46 mostró cinco respuestas de menor acuerdo entre 34 docentes (14,7 %), mientras el ítem 49, sobre facilidades para solucionar problemas familiares y personales, reunió diez (29,4 %). La diferencia interna sugirió revisar tanto la interferencia percibida como el apoyo institucional para conciliar. Las frecuencias marginales no permitieron saber si quienes percibían interferencia eran las mismas personas que encontraban menores facilidades.

La subdimensión de acoso laboral reunió 18 de 68 respuestas de menor acuerdo (26,5 %). Este patrón debe examinarse mediante canales confidenciales adecuados, sin atribuir hechos o responsables a partir de la tabulación. En condiciones de trabajo fueron 12 de 68 (17,6 %) y en salud autopercibida, 11 de 68 (16,2 %). Las distribuciones describieron percepciones sobre enunciados favorables; no cuantificaron enfermedades, incidentes o episodios de hostigamiento. Su lectura complementó el foco de conciliación sin reemplazar procedimientos especializados de evaluación y atención.

Asociación entre los indicadores individuales disponibles

El conjunto de 34 pares presentó una concentración en las categorías parcialmente y completamente de acuerdo. Para el ítem 3, las frecuencias fueron 0, 7, 12 y 15; para el ítem 46, 1, 5, 11 y 17. Los valores de menor acuerdo correspondieron a siete docentes en el primer indicador (20,6 %) y seis en el segundo (17,6 %). Estos porcentajes procedieron de la tabla individual y se mantuvieron separados de las distribuciones gráficas utilizadas en la síntesis dimensional.

Tabla 5. Distribución conjunta de las respuestas individuales a los ítems 3 y 46

Ítem 3: ausencia de estrés por tareas	Ítem 46: categoría 1	Ítem 46: categoría 2	Ítem 46: categoría 3	Ítem 46: categoría 4	Total
1 = en desacuerdo	0	0	0	0	0
2 = poco de acuerdo	1	1	1	4	7
3 = acuerdo parcial	0	2	7	3	12
4 = acuerdo completo	0	2	3	10	15
Total	1	5	11	17	34

Nota. Frecuencias de docentes; n = 34 pares. Categorías: 1 = en desacuerdo; 2 = poco de acuerdo; 3 = parcialmente de acuerdo; 4 = completamente de acuerdo.

Diez docentes respondieron 4 en ambos ítems. Elaboración propia (2026).

La asociación ordinal fue positiva y débil: rho de Spearman = 0,206, p bilateral = 0,241, con 34 pares y empates entre categorías. El análisis complementario de Pearson produjo r = 0,216, p bilateral = 0,220 e intervalo de confianza aproximado del 95 % [−0,132; 0,516]. Su amplitud reflejó la incertidumbre de la estimación. Ninguno alcanzó el umbral nominal de 0,05. El recálculo no reprodujo el valor r = 0,26 consignado en algunos apartados del trabajo de origen; los coeficientes aquí informados se obtuvieron de los 34 pares mostrados en su tabla de puntuaciones.

Dado el sentido favorable de ambos enunciados, el signo positivo expresó una covariación de acuerdo con ausencia de estrés e interferencia. No indicó que puntuar 4 representara mayor exposición. El resultado fue insuficiente para sostener una asociación estadística en este conjunto; tampoco probó que la doble presencia fuera irrelevante o que existiera ausencia de conflicto. La restricción de las respuestas, la muestra accesible y la medición mediante ítems aislados delimitaron el alcance del análisis.

Diseño de acuerdos de carga, conciliación y recuperación

Se formuló una propuesta de planificación colegiada del calendario de trabajo docente. Su unidad de decisión fue la actividad institucional —planificación, evaluación, reunión o comunicación— y su relación con los tiempos disponibles del equipo. La finalidad fue anticipar coincidencias de demanda, establecer

posibilidades de conciliación y proteger oportunidades de recuperación. El diseño se derivó del diagnóstico descriptivo; no se sustentó en una relación causal demostrada entre los indicadores ni se presentó como un programa aplicado.

El mecanismo propuesto comienza con una revisión conjunta de tareas y plazos antes de incorporar nuevas demandas al calendario. Cada actividad deberá identificar propósito, responsable funcional, tiempo estimado por quienes la realizan y coincidencias con otras obligaciones. Cuando el tiempo previsto exceda la disponibilidad acordada, corresponderá ajustar secuencia, alcance o distribución. Las estimaciones deberán obtenerse en la institución: el estudio no proporcionó mediciones de duración que justificaran asignar un presupuesto horario uniforme.

La atención de contingencias familiares requerirá criterios transparentes de comunicación, autorización y cobertura, sin exigir la divulgación pública de circunstancias personales. La revisión deberá incluir el efecto del apoyo sobre quienes asuman temporalmente tareas, para evitar que la conciliación de una persona aumente de forma sostenida la carga de otra. Los canales confidenciales de apoyo especializado deberán diferenciar la gestión del trabajo de la atención de salud y de eventuales situaciones de violencia. La tabla 6 convierte estos criterios en decisiones e indicadores verificables.

Tabla 6. Decisiones e indicadores propuestos para la planificación colegiada

Necesidad identificada	Decisión institucional propuesta	Responsabilidad funcional	Indicador de seguimiento
Carga y ritmo: 28/96 respuestas de menor acuerdo.	Revisar tareas simultáneas y acordar ajustes de plazos o alcance antes de su asignación.	Autoridades y coordinación académica, con consulta docente.	Actividades con tiempo y coincidencias revisados / actividades programadas × 100.
Recuperación: 45/170; energía posterior: 14/34.	Acordar ventanas de comunicación y revisar actividades desplazadas al tiempo personal.	Autoridades y equipos docentes.	Demandas no urgentes fuera de las ventanas / comunicaciones no urgentes registradas × 100.
Facilidades de conciliación, ítem 49: 10/34.	Establecer un procedimiento reservado para contingencias familiares y cobertura temporal.	Autoridad competente y coordinación de jornada.	Solicitudes con respuesta en el plazo acordado / solicitudes recibidas × 100.
Espacios de debate, ítem 15: 13/34.	Cerrar cada revisión de carga con acuerdos, responsables y comprobación posterior.	Coordinación académica y representación docente.	Acuerdos ejecutados y comprobados / acuerdos cuyo plazo concluyó × 100.
Apoyo especializado, ítem 34: 10/34.	Identificar un canal confidencial y la ruta de acceso al apoyo profesional pertinente.	Responsable institucional de SST y servicios competentes.	Personal informado del canal / personal destinatario × 100; sin publicar casos clínicos.
Equidad y sostenibilidad de la cobertura.	Revisar la redistribución de tareas con quienes brindan cobertura y ajustar compensaciones organizativas.	Autoridades y equipos afectados.	Coberturas con revisión de carga y acuerdo de cierre / coberturas realizadas × 100.

Nota. Elaboración propia (2026).

La factibilidad deberá discutirse con docentes y autoridades mediante revisión de un periodo de planificación real, disponibilidad de cobertura y capacidad de responder a solicitudes. Los plazos y metas se acordarán después de establecer una línea de base consistente. El seguimiento deberá registrar también demandas trasladadas al tiempo personal y efectos sobre la distribución colectiva del trabajo. Una evaluación posterior de resultados requerirá instrumentos completos, consentimiento documentado y mediciones comparables; la existencia de acuerdos o el conocimiento de un canal no demostrará por sí sola una reducción de estrés.

DISCUSIÓN

La interpretación conjunta mostró que las respuestas favorables predominaron, con necesidades de revisión en carga, recuperación y apoyos para conciliar. La principal contribución analítica fue distinguir tres niveles: condiciones del trabajo, indicadores de experiencias y relación estadística entre dos respuestas. La coincidencia de resultados en esos niveles no se dio por supuesta. Los porcentajes dimensionales describieron respuestas disponibles y los coeficientes procedieron de una tabla individual diferente. Mantener esa separación evitó construir una explicación aparentemente integral sobre registros cuya equivalencia no pudo establecerse.

La relación con Acuña-Hormazábal et al. (2022) se sitúa en la importancia de examinar conciliación y bienestar conjuntamente. Aquel estudio utilizó mediciones de interacción trabajo-familia, engagement y burnout; el presente análisis se apoyó en dos indicadores para la asociación. Por ello, la correlación débil y no significativa no refuta sus resultados ni permite reproducir su explicación. Se sostiene que la comparación científica debe preservar la identidad de las medidas y las particularidades del contexto, en lugar de considerar equivalentes todas las investigaciones que utilizan las expresiones estrés y conciliación.

La evidencia ecuatoriana de Mansanillas Rojas (2026) aporta una distinción especialmente pertinente: las interacciones negativas y positivas no mantuvieron relaciones uniformes con el malestar emocional. En este trabajo se midió acuerdo con ausencia de estrés y de interferencia, sin escalas completas de síntomas o conflicto. La diferencia conceptual impide tratar los coeficientes como estimaciones del mismo fenómeno. La postura asumida es que el resultado disponible debe conducir a mejorar la medición y la trazabilidad antes de ampliar las conclusiones sobre la relación entre ambos constructos.

Las respuestas sobre recuperación y energía al final de la jornada sugieren examinar la distribución temporal del trabajo. El enfoque de demandas y recursos aplicado por Garraio et al. (2022) permite formular esa lectura organizativa, aunque no demuestra que la sobrecarga explique el patrón local. La investigación de Garraio et al. (2023) contribuye a relacionar apoyo y desconexión, con una población y un diseño diferentes. En consecuencia, las medidas propuestas actúan sobre decisiones institucionales comprobables —plazos, comunicaciones y cobertura— y no atribuyen la dificultad a una supuesta incapacidad personal de los docentes para conciliar.

El contraste con Escobar Galindo et al. (2025) permite reconocer el interés del apoyo social y de la doble presencia en la prevención docente. No corresponde equiparar su prevalencia de riesgo con el porcentaje de respuestas de menor acuerdo presentado aquí: los denominadores y procedimientos de clasificación son distintos. El valor de la comparación reside en identificar ámbitos que requieren atención contextual, no en ordenar instituciones según porcentajes incomparables. De igual manera, los nombres oficiales de las subdimensiones de acoso no permiten inferir, a partir de respuestas agregadas, denuncias, responsables o acontecimientos individualizados.

Los trabajos de Lizana y Lera (2022) y Lacomba-Trejo et al. (2022) aportan evidencia sobre salud emocional docente durante circunstancias excepcionales. Sus resultados sustentan la relevancia del problema, pero no permiten asumir que los niveles observados en pandemia persistan en esta escuela. Tampoco se midieron los factores protectores personales necesarios para explicar las respuestas locales. La heterogeneidad entre estrés, ansiedad y burnout observada por Cardona Ortiz et al. (2026) refuerza la decisión de no clasificar clínicamente al profesorado mediante una pregunta sobre responsabilidades asignadas. La prevención puede justificarse por necesidades organizativas sin convertirlas en diagnósticos de salud.

La modelación adoptó una participación orientada a decisiones: cada revisión de carga debe cerrar con un acuerdo, una responsabilidad y un criterio de seguimiento. El estudio de Llorens-Serrano (2023) ofrece un antecedente para examinar el contenido real de las prácticas participativas, aunque no demuestra la eficacia de esta propuesta escolar. Las directrices del INSST (2022) sustentan la articulación entre diagnóstico y seguimiento. Se considera insuficiente una socialización que solo comunique porcentajes: la utilidad preventiva requiere revisar condiciones concretas y comprobar que las medidas no transfieran una carga adicional hacia compañeros o hacia el tiempo personal.

Las limitaciones principales fueron la selección por conveniencia de un solo bloque y jornada, el tamaño reducido, la falta de datos sociodemográficos verificables y la naturaleza transversal del diseño. Las bases de los gráficos fueron desiguales y sus discrepancias con los pares individuales no pudieron resolverse sin la exportación original. La síntesis por respuestas no identificó cuántos docentes acumularon dificultades en varias dimensiones. La asociación entre ítems aislados, con respuestas concentradas en las categorías superiores, no representó una prueba integral entre constructos. Se añadió la ausencia de documentación ética verificable. Un estudio posterior deberá recuperar y auditar la matriz completa, documentar participación y consentimiento, emplear medidas específicas y evaluar factibilidad antes de estimar resultados de una intervención.

CONCLUSIONES

El objetivo se abordó mediante una síntesis por dimensiones y el reanálisis de los indicadores individuales disponibles. La compilación de los gráficos identificó menor acuerdo con condiciones favorables en carga y

ritmo, recuperación y doble presencia, con porcentajes referidos a respuestas y no a prevalencias de docentes. La organización de los resultados permitió vincular las dificultades de conciliación con la revisión de tiempos, apoyos y distribución de actividades, dentro del alcance descriptivo del estudio.

En los 34 pares de los ítems 3 y 46, la asociación fue positiva, débil y no estadísticamente significativa: rho = 0,206 y p = 0,241. El análisis complementario de Pearson produjo r = 0,216 y p = 0,220. Estos resultados no demostraron causalidad ni permitieron clasificar niveles clínicos de estrés. La cobertura limitada de los indicadores y la discrepancia entre los conjuntos de datos impidieron extender la conclusión a una relación integral entre doble presencia y estrés laboral.

La propuesta concretó acuerdos de planificación de cargas, comunicación, atención de contingencias familiares, recuperación y apoyo profesional, con responsabilidades funcionales e indicadores de seguimiento. Su aporte fue convertir necesidades descriptivas en decisiones institucionales evaluables, sin atribuir aplicación o eficacia comprobadas. La continuidad investigativa requiere una matriz individual completa y consistente, documentación ética y mediciones específicas de los constructos, además de la valoración participativa de factibilidad y de los efectos sobre el conjunto del equipo docente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acuña-Hormazábal, Á., Mendoza-Llanos, R., Luengo-Martínez, C., Hermosilla-Ávila, A., y Pons-Peregort, O. (2022). Conciliación trabajo-familia en tiempos de COVID-19 y su relación con el engagement y burnout de docentes universitarios de Chile. Multidisciplinary Business Review, 15(2), 1–13. https://doi.org/10.35692/07183992.15.2.2

Cardona Ortiz, G. A., Hernández Cerquera, J. E., y Caviedes Sandoval, J. Á. (2026). Bienestar docente y burnout: ansiedad, depresión y estrés en el ámbito escolar en docentes de Florencia, Caquetá. Sportis. Scientific Journal of School Sport, Physical Education and Psychomotricity, 12(2), 1–23. https://doi.org/10.17979/sportis.2026.12.2.12553

Escobar Galindo, C. M., Rodriguez Rojas, R. R., y Loli Portal, F. M. (2025). Riesgos psicosociales y calidad de vida en docentes de educación especial: evidencia de Perú e implicaciones para América Latina. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, 34(4), 356–368. https://www.aeemt.org/Revista_AEEMT/VOL_34_N04_2025_DIC/356-368%20Original_03.pdf

Garraio, C., Barradas, M. I., y Matias, M. (2023). Organisational and Supervisor Support Links to Psychological Detachment from Work: Mediating Effect of Work-family Conflict on Dual-earner Couples. Applied Research in Quality of Life, 18, 957–974. https://doi.org/10.1007/s11482-022-10124-1

Garraio, C., Freitas, J. P., Magalhães, S. I., y Matias, M. (2022). Work-Life Conflict Among Higher Education Institution Workers' During COVID-19: A Demands-Resources Approach. Frontiers in Sociology, 7, 856613. https://doi.org/10.3389/fsoc.2022.856613

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2022). Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales. https://www.insst.es/noticias-insst/directrices-basicas-para-la-gestion-de-los-riesgos-psicosociales-ano-2022

Lacomba-Trejo, L., Schoeps, K., Valero-Moreno, S., Del Rosario, C., y Montoya-Castilla, I. (2022). Teachers' Response to Stress, Anxiety and Depression During COVID-19 Lockdown: What Have We Learned From the Pandemic? Journal of School Health, 92(9), 864–872. https://doi.org/10.1111/josh.13192

Lizana, P. A., y Lera, L. (2022). Depression, Anxiety, and Stress among Teachers during the Second COVID-19 Wave. International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(10), 5968. https://doi.org/10.3390/ijerph19105968

Llorens-Serrano, C. (2023). ¿Reducir la exposición a riesgos psicosociales aplicando prácticas de participación directa? Una aproximación a la experiencia de trabajadoras y trabajadores en puestos de ejecución. Papers. Revista de Sociologia, 108(1), e3032. https://doi.org/10.5565/rev/papers.3032

Mansanillas Rojas, T. C. (2026). Sintomatología emocional, soledad percibida y conflicto trabajo-familia en docentes ecuatorianos: estudio correlacional transversal. Revista Ecuatoriana de Psicología, 9(25), 1–18. https://doi.org/10.33996/repsi.v9i25.248

Ministerio del Trabajo. (2018). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-aplicacion-del-cuestionario-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf

Presidencia de la República del Ecuador. (2024). Decreto Ejecutivo No. 255. Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/DECRETO-EJECUTIVO-255-REGLAMENTO-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-DE-LOS-TRABAJADORES.pdf

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Declaración de responsabilidad de autoría

Los autores del manuscrito señalado, DECLARAMOS que hemos contribuido directamente a su contenido intelectual, así como a la génesis y análisis de sus datos; por lo cual, estamos en condiciones de hacernos públicamente responsable de él y aceptamos que sus nombres figuren en la lista de autores en el orden indicado. Además, hemos cumplido los requisitos éticos de la publicación mencionada, habiendo consultado la Declaración de Ética y mala praxis en la publicación.

Erika Thalía Quillupangui Huaca y Josselyn Lizeth Sandoval Solórzano: investigación de origen, organización de la información y elaboración del manuscrito. Andrea Viviana Palma Figueroa: tutoría y supervisión metodológica.