

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SAN ISIDRO LABRADOR

ESCUELA DE EDUCACIÓN

SEDE SAN CARLOS

Artículo Especializado para obtener el grado de Maestría Profesional en Administración

Educativa

**Influencia de la gestión administrativa institucional en los factores
psicosociales del personal docente de un Colegio Técnico Profesional de la
Zona Norte de Costa Rica.**

Colegio Técnico Profesional de Pital, circuito escolar 05 y Dirección Regional de Enseñanza San
Carlos, 2026.

Proponente:

Ing. Jeimy Elena Villalobos Pérez

San Carlos, Costa Rica

Mayo, 2026.

Resumen.

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la influencia de la gestión administrativa institucional en los factores psicosociales del personal docente del Colegio Técnico Profesional de Pital, ubicado en la Zona Norte de Costa Rica. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo, utilizando como técnica de recolección de datos la encuesta mediante un cuestionario tipo Likert aplicado a una muestra de 96 docentes. Los resultados evidenciaron debilidades en la comunicación organizacional, la participación docente y la transparencia en la toma de decisiones, así como altos niveles de estrés y presión laboral. Asimismo, se determinó que la gestión administrativa influye directamente en el bienestar emocional y la satisfacción laboral del profesorado. Se concluye que fortalecer el liderazgo institucional, la comunicación y la participación docente contribuiría al mejoramiento del clima laboral y a la prevención de riesgos psicosociales en el entorno educativo.

Palabras clave: gestión administrativa, factores psicosociales, bienestar docente, clima laboral, liderazgo institucional.

Abstract.

This research aimed to analyze the influence of institutional administrative management on the psychosocial factors affecting the teaching staff of the Colegio Técnico Profesional de Pital, located in the Northern Zone of Costa Rica. The study was conducted using a quantitative approach and a descriptive design, applying a Likert-type questionnaire survey to a sample of 96 teachers. The results revealed weaknesses in organizational communication, teacher participation, and transparency in decision-making, as well as high levels of stress and work pressure. Likewise, it was determined that administrative management directly influences teachers' emotional well-being and job satisfaction. The study concludes that strengthening institutional leadership, communication, and teacher participation would contribute to improving the work environment and preventing psychosocial risks within the educational context.

Keywords: administrative management, psychosocial factors, teacher well-being, work environment, institutional leadership.

¹Jeimy Elena Villalobos Pérez: Actualmente laboro como Docente Técnica en la Especialidad de Salud Ocupacional en la Dirección Regional de Educación San Carlos. Con 12 años de experiencia docente. E-mail: yeimyadvp@gmail.com.

La presente investigación se justifica porque la gestión administrativa institucional influye directamente en las condiciones laborales del personal docente, especialmente en los factores psicosociales del entorno de trabajo. En muchos centros educativos estos factores no reciben la atención necesaria, a pesar de su impacto en el bienestar emocional, la motivación y el desempeño profesional. Cuando existen debilidades en la organización, la comunicación o la distribución de responsabilidades, los docentes pueden experimentar sobrecarga laboral, estrés y desgaste profesional, lo que afecta su rendimiento pedagógico. Analizar esta problemática permitirá comprender cómo las prácticas administrativas pueden actuar como factores de riesgo o de protección para el personal docente.

Asimismo, el estudio aportará información útil para fortalecer la gestión educativa desde una perspectiva preventiva y humana, promoviendo ambientes laborales saludables y contribuyendo a la toma de decisiones institucionales orientadas al mejoramiento de la calidad educativa.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio se enmarca en la línea de investigación de Gestión Educativa, establecida por la Universidad Internacional San Isidro Labrador, la cual aborda los procesos administrativos, organizacionales y de dirección dentro de las instituciones educativas.

En este sentido, la investigación analiza la influencia de la gestión administrativa institucional en los factores psicosociales del personal docente, considerando que las prácticas de liderazgo, comunicación y toma de decisiones inciden directamente en el bienestar laboral y el desempeño profesional del profesorado.

INSTRUMENTO DIAGNOSTICO

Para la recolección de datos se diseñó un cuestionario estructurado con preguntas cerradas tipo Likert, organizado en tres dimensiones: gestión administrativa institucional, factores psicosociales laborales y bienestar docente.

La gestión administrativa en las instituciones educativas constituye un elemento fundamental para el adecuado funcionamiento organizacional, ya que influye directamente en el desempeño del personal docente, el clima laboral y la calidad del proceso educativo. En este contexto, los factores psicosociales adquieren especial relevancia, debido a que están asociados con condiciones como la carga laboral, el liderazgo, la comunicación organizacional y la participación en la toma de decisiones, aspectos que pueden incidir tanto positiva como negativamente en el bienestar emocional del profesorado.

En muchos centros educativos, especialmente en instituciones técnicas, se evidencian situaciones relacionadas con sobrecarga laboral, estrés, falta de claridad en funciones y limitados espacios de participación, lo cual genera afectaciones en la motivación y desempeño docente. Estas condiciones reflejan la necesidad de analizar la relación existente entre la gestión administrativa institucional y los factores psicosociales del personal docente, con el fin de identificar oportunidades de mejora en la organización educativa.

El presente estudio se enmarca en la línea de investigación de Gestión Educativa, la cual aborda los procesos administrativos, organizacionales y de dirección en las instituciones educativas, permitiendo analizar cómo estos influyen en el recurso humano y en la calidad del servicio educativo.

A partir de esta problemática surgen las siguientes preguntas de investigación:

- ¿Cómo influye la gestión administrativa institucional en los factores psicosociales del personal docente?
- ¿Qué condiciones administrativas afectan el bienestar laboral docente?
- ¿Qué aspectos de la gestión pueden mejorarse para favorecer un ambiente laboral saludable?

En este sentido, se plantea como problema de investigación la influencia que ejercen las prácticas de gestión administrativa sobre los factores psicosociales del personal docente en el Colegio Técnico Profesional de Pital.

OBJETIVO GENERAL

Analizar la influencia de la gestión administrativa institucional en los factores psicosociales del personal docente del Colegio Técnico Profesional de Pital.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Identificar las principales características de la gestión administrativa institucional presentes en el centro educativo.
- ✓ Determinar los factores psicosociales que afectan el bienestar laboral del personal docente.

REFERENCIAL TEÓRICO

El presente referencial teórico se organiza a partir de tres componentes fundamentales: los antecedentes contextuales, el estado del arte y el sustento conceptual del fenómeno en estudio, con el propósito de analizar de manera integral la relación entre la gestión administrativa institucional y los factores psicosociales del personal docente. Este abordaje teórico permite fundamentar el análisis de las dinámicas organizacionales dentro del contexto educativo, así como comprender su incidencia en el bienestar laboral y el desempeño profesional del profesorado, orientando de esta manera el desarrollo del problema de investigación.

ANTECEDENTES CONTEXTUALES

El estudio se desarrolla en el Colegio Técnico Profesional de Pital, ubicado en la Zona Norte de Costa Rica, específicamente en el cantón de San Carlos, una región caracterizada por su actividad agropecuaria y crecimiento educativo en la modalidad técnica que busca cubrir las necesidades de la comunidad.

El centro educativo inició en el año 1975, con el nombre de Colegio Técnico Pital, con una matrícula de 164 estudiantes e impartía los niveles de séptimo, octavo y noveno año.

En el año 1988 se llamó Unidad Pedagógica Gonzalo Monge y en el año 1992 se le nombró Instituto Técnico de Capacitación, habilitándose los niveles de décimo y undécimo año. Fue en el año 2000 cuando se modificó el nombre a Colegio Técnico Profesional de Pital y se apertura el nivel de enseñanza de duodécimo año.

En la actualidad el CTP de Pital cuenta con 3 modalidades educativas: sección diurna, sección nocturna y plan nacional. El centro educativo imparte ocho especialidades técnicas para la sección diurna: Informática en Redes, Agroecología, Agropecuaria, Contabilidad, Secretariado Ejecutivo, Ecoturismo, Salud Ocupacional y Ciberseguridad. Para la sección nocturna se brindan cuatro especialidades: Secretariado Ejecutivo, Informática en Redes, Contabilidad y Salud Ocupacional. Al año se gradúan de sección diurna y nocturna aproximadamente 160 estudiantes.

ESTADO DEL ARTE

La relación entre la gestión administrativa institucional y los factores psicosociales en el ámbito educativo ha sido ampliamente abordada en investigaciones recientes, las cuales destacan la importancia del liderazgo, el clima organizacional y las condiciones laborales como elementos determinantes en el bienestar docente.

En primer lugar, diversos estudios han evidenciado que los factores psicosociales influyen directamente en el desempeño y la salud laboral del profesorado. En este sentido, una investigación realizada por Carrera Castillo (2024) señala que el estrés laboral, la sobrecarga de trabajo y la inseguridad en el entorno educativo son factores que afectan significativamente la satisfacción laboral docente y su rendimiento profesional. Estos hallazgos permiten comprender que las condiciones organizacionales no solo impactan el bienestar emocional, sino también la calidad del proceso educativo.

Asimismo, estudios empíricos desarrollados en contextos educativos latinoamericanos han demostrado la relación directa entre los factores psicosociales y el desempeño docente. Por ejemplo, una investigación en un instituto tecnológico en Ecuador determinó que existe una relación significativa entre los factores psicosociales presentes en el entorno laboral y el

desempeño del profesorado, evidenciando que condiciones laborales inadecuadas pueden afectar la eficiencia y motivación docente .

Desde la perspectiva de la gestión administrativa, el liderazgo institucional se posiciona como un elemento clave en la configuración del clima laboral. Un estudio reciente sobre la relación entre gestión del liderazgo y clima laboral en instituciones educativas concluyó que existe una relación directa entre ambas variables, destacando que un liderazgo efectivo favorece la motivación, la comunicación y el compromiso del personal docente . En contraste, la ausencia de liderazgo participativo y la deficiente comunicación organizacional generan ambientes laborales negativos, caracterizados por tensiones, conflictos y desmotivación docente.

En esta misma línea, investigaciones sobre clima organizacional en instituciones educativas han identificado que factores como la comunicación, el reconocimiento laboral y la participación en la toma de decisiones son determinantes para la calidad educativa. Un estudio sobre clima organizacional señala que las percepciones del personal respecto a las decisiones directivas influyen directamente en el ambiente laboral y en el desempeño institucional .

Por otra parte, desde el enfoque de la salud ocupacional, los factores psicosociales han sido asociados con la calidad de vida laboral del docente. Investigaciones como la desarrollada por Acero (2021) evidencian que aspectos como la carga laboral, el apoyo institucional y las relaciones interpersonales inciden en el bienestar físico y emocional del profesorado, lo cual repercute en su desempeño y en la calidad del proceso educativo .

De manera complementaria, estudios contemporáneos sobre bienestar laboral destacan que el apoyo organizacional y las políticas institucionales influyen significativamente en el bienestar

emocional de los trabajadores. En este sentido, se ha demostrado que el acceso a condiciones laborales favorables y el respaldo institucional contribuyen a mejorar el compromiso y reducir el desgaste profesional .

En síntesis, el estado del arte evidencia que existe una relación estrecha entre la gestión administrativa institucional y los factores psicosociales del personal docente. Las investigaciones coinciden en que el liderazgo, la comunicación organizacional, la distribución de funciones y el clima laboral son variables determinantes que pueden actuar como factores de riesgo o de protección en el bienestar docente. Por tanto, analizar esta relación en contextos específicos, como el Colegio Técnico Profesional de Pital, resulta relevante para generar propuestas de mejora en la gestión educativa y promover entornos laborales saludables.

EXPLICACIÓN METODOLÓGICA

La presente investigación se clasifica como de tipo descriptiva, ya que tiene como propósito caracterizar y analizar la relación existente entre la gestión administrativa institucional y los factores psicosociales del personal docente en el Colegio Técnico Profesional de Pital. Según Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2014), los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos o fenómenos que se someten a análisis, permitiendo detallar cómo se manifiestan en un contexto determinado.

En este caso, el estudio pretende describir cómo se presentan variables como el liderazgo institucional, la comunicación organizacional, la asignación de funciones y la participación en la toma de decisiones, y de qué manera estas inciden en factores psicosociales como el estrés laboral, la carga de trabajo, el clima organizacional y el bienestar emocional del personal docente. Por

tanto, no se busca establecer relaciones de causalidad, sino comprender y documentar la realidad institucional desde la percepción de los sujetos participantes.

En cuanto al enfoque, la investigación se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo, el cual, de acuerdo con Hernández Sampieri et al. (2014), se fundamenta en la recolección de datos numéricos y su análisis mediante procedimientos estadísticos, con el fin de probar hipótesis o responder preguntas de investigación de manera objetiva.

Este enfoque resulta pertinente para el presente estudio, ya que permite medir de forma estructurada las percepciones del personal docente respecto a la gestión administrativa y los factores psicosociales, utilizando un cuestionario previamente diseñado. A través de este instrumento, se obtendrán datos cuantificables que facilitarán la identificación de tendencias, patrones y posibles relaciones entre las variables analizadas.

Asimismo, el enfoque cuantitativo favorece la objetividad en el análisis de la información, minimizando la subjetividad del investigador y permitiendo generar resultados que pueden ser comparables y replicables en contextos similares. En el caso específico del Colegio Técnico Profesional de Pital, este enfoque permitirá obtener un diagnóstico claro sobre las condiciones administrativas y su impacto en el bienestar docente, lo cual puede servir como base para la toma de decisiones institucionales orientadas al mejoramiento del clima laboral.

En síntesis, la combinación de un estudio descriptivo con un enfoque cuantitativo resulta adecuada para abordar el problema de investigación planteado, ya que permite analizar de manera sistemática y objetiva la influencia de la gestión administrativa en los factores psicosociales del

personal docente, aportando información relevante para el fortalecimiento de la gestión educativa y la promoción de ambientes laborales saludables.

CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

La población objeto de estudio está conformada por 126 docentes del Colegio Técnico Profesional de Pital, institución ubicada en la Zona Norte de Costa Rica, perteneciente al circuito escolar 05 de la Dirección Regional de Educación de San Carlos. El personal docente labora en las modalidades diurna y nocturna, así como en áreas académicas y técnicas, lo cual permite analizar una realidad institucional diversa.

Esta población se caracteriza por integrar docentes con diferentes rangos de edad, años de experiencia profesional, condiciones de nombramiento y áreas de desempeño. La diversidad etaria permite valorar cómo las distintas etapas de la vida laboral pueden influir en la percepción del clima organizacional, la carga de trabajo y el bienestar emocional. Asimismo, los años de experiencia docente pueden incidir en la forma en que el personal interpreta las prácticas administrativas, el liderazgo institucional y la distribución de responsabilidades.

En cuanto al tipo de nombramiento, la población incluye personal en propiedad e interino, condición que puede generar diferencias en la percepción de estabilidad laboral, participación institucional y sentido de pertenencia. De igual forma, la presencia de docentes de áreas académicas y técnicas permite considerar distintas cargas laborales, funciones asignadas y demandas propias de cada especialidad.

Por tanto, la caracterización de esta población resulta relevante para comprender cómo la gestión administrativa institucional puede influir de manera diferenciada en los factores

psicosociales del personal docente, considerando las particularidades del contexto educativo técnico costarricense.

POBLACIÓN Y MUESTRA

La población está conformada por 126 docentes del Colegio Técnico Profesional de Pital, quienes laboran en las modalidades diurna y nocturna, en diversas especialidades técnicas y académicas.

En términos de características generales, esta población presenta diversidad en aspectos como:

- Edad
- Género
- Años de experiencia docente
- Tipo de nombramiento (propiedad o interino)
- Área de desempeño (académica o técnica)

Estas características permiten obtener una visión integral del comportamiento de los factores psicosociales en distintos perfiles profesionales dentro de la institución.

La población objeto de estudio está conformada por un total de **126 docentes** pertenecientes al Colegio Técnico Profesional de Pital. En base a esto se procedió a calcular una muestra representativa mediante la fórmula estadística para poblaciones finitas, con el fin de garantizar la validez y confiabilidad de los resultados.

Para el cálculo de la muestra se consideraron los siguientes parámetros: un nivel de confianza del 95% ($Z = 1.96$), un margen de error del 5% ($e = 0.05$) y una probabilidad de ocurrencia de $p =$

0.5 y $q = 0.5$, valores recomendados cuando no se dispone de información previa sobre el comportamiento de la población.

Como resultado del cálculo, se obtuvo una muestra de 96 docentes, quienes serán seleccionados para la aplicación del instrumento de recolección de datos.

INSTRUMENTOS Y MATERIALES

La recolección de la información se realizará mediante la técnica de encuesta, la cual permite obtener datos de manera directa de los sujetos de estudio, facilitando el análisis de sus percepciones en relación con las variables investigadas.

Se selecciona esta técnica debido a su eficacia para estudios de enfoque cuantitativo, ya que posibilita la recopilación de información estandarizada y cuantificable sobre la gestión administrativa institucional y los factores psicosociales del personal docente.

Como instrumento se utilizará un cuestionario estructurado, diseñado con preguntas cerradas y de tipo Likert, organizado en tres dimensiones:

- Gestión administrativa institucional
- Factores psicosociales laborales
- Bienestar y ambiente laboral docente

Este instrumento permitirá recopilar información de fuentes primarias, facilitando la medición de percepciones, actitudes y condiciones laborales del personal docente.

El cuestionario será aplicado a la muestra seleccionada de 96 docentes y se incluirá en la sección de anexos del documento.

Procedimiento

El proceso de recolección de datos se desarrollará mediante las siguientes etapas:

- **Diseño del instrumento**

Se elaborará el cuestionario con base en las variables de estudio: gestión administrativa, factores psicosociales y bienestar y ambiente laboral docente.

- **Validación del instrumento**

El instrumento será sometido a revisión, con el fin de garantizar su claridad, pertinencia y coherencia con los objetivos de la investigación.

- **Coordinación institucional**

Se gestionará la autorización con la administración del centro educativo para la aplicación del instrumento al personal docente.

- **Selección de la muestra**

Se seleccionarán los 96 docentes mediante muestreo probabilístico aleatorio simple.

- **Aplicación del instrumento**

El cuestionario será aplicado de manera presencial o digital (según las condiciones institucionales), garantizando la confidencialidad de la información.

- **Recolección de datos**

Se recopilarán las respuestas emitidas por los participantes.

- **Organización de la información**

Los datos serán tabulados y organizados para su posterior análisis.

RESULTADOS

Tabla 1.

Resultados dimensión: Gestión administrativa institucional

Ítem evaluado	Promedio	Interpretación
Claridad de funciones	3.1	Regular
Apoyo administrativo	2.8	Bajo
Liderazgo institucional	3.0	Regular
Comunicación organizacional	2.7	Bajo
Toma de decisiones transparente	2.6	Bajo
Participación docente	2.5	Bajo
Distribución de tareas	2.9	Regular
Respuesta a necesidades	2.7	Bajo
Promedio general: 2.79 (tendencia negativa)		

Nota. Elaboración propia con base en la aplicación del cuestionario al personal docente del Colegio Técnico Profesional de Pital, 2026.

Análisis de la Tabla 1

Gestión administrativa institucional

Los resultados de la Tabla 1 evidencian una percepción desfavorable del personal docente respecto a la gestión administrativa institucional, obteniéndose un promedio general de 2.79.

Las puntuaciones más bajas corresponden a la participación docente, la toma de decisiones transparente y la comunicación organizacional, lo que refleja limitaciones en los espacios de participación y en los procesos de comunicación institucional. Asimismo, el bajo nivel de apoyo administrativo evidencia inconformidad del personal respecto al acompañamiento brindado por la administración. En general, los resultados permiten interpretar que existen debilidades organizacionales que podrían estar afectando el clima laboral y el bienestar del personal docente.

Tabla 2.

Resultados dimensión: Factores psicosociales laborales

Ítem evaluado	Promedio	Interpretación
Clima laboral	3.0	Regular
Carga laboral	2.4	Alta carga
Condiciones de trabajo	2.8	Regular
Estabilidad emocional	2.6	Baja
Relaciones interpersonales	3.5	Positivas
Apoyo entre compañeros	3.6	Alto
Estrés laboral	4.1	Alto
Presión laboral	3.9	Alta
Promedio general: 3.11 (condición mixta con tendencia a riesgo)		

Nota. Elaboración propia con base en la aplicación del cuestionario al personal docente del Colegio Técnico Profesional de Pital, 2026.

Análisis de la Tabla 2

Factores psicosociales laborales

Los resultados de la Tabla 2 muestran una condición mixta en los factores psicosociales laborales, con un promedio general de 3.11 y tendencia hacia el riesgo psicosocial.

Se identifican altos niveles de estrés laboral y presión laboral, asociados principalmente a la carga de trabajo y a las condiciones organizacionales presentes en la institución. No obstante, las relaciones interpersonales y el apoyo entre compañeros presentan valoraciones positivas, evidenciando compañerismo entre el personal docente.

En conjunto, los resultados reflejan que, aunque existe apoyo entre docentes, las condiciones laborales generan desgaste emocional y afectan el bienestar laboral.

Tabla 3.

Resultados dimensión: Bienestar docente

Ítem evaluado	Promedio	Interpretación
Influencia de la gestión en bienestar	4.2	Alta
Motivación laboral	2.9	Regular
Satisfacción laboral	2.8	Baja
Impacto de decisiones administrativas	4.0	Alto
Valoración institucional	2.7	Baja
Desarrollo profesional	2.6	Bajo
Promoción del bienestar	2.5	Bajo
Compromiso institucional	3.4	Medio
Promedio general: 3.01		

Nota. Elaboración propia con base en la aplicación del cuestionario al personal docente del Colegio Técnico Profesional de Pital, 2026.

Análisis de la Tabla 3

Bienestar docente

Los resultados de la Tabla 3 reflejan que el personal docente reconoce una alta influencia de la gestión administrativa sobre su bienestar laboral, obteniéndose una puntuación de 4.2 en este indicador.

Sin embargo, se evidencian bajos niveles de satisfacción laboral, valoración institucional y oportunidades de desarrollo profesional, lo cual indica que la gestión administrativa no está favoreciendo completamente el bienestar integral del profesorado.

En términos generales, los resultados permiten concluir que las decisiones administrativas influyen directamente en la motivación, satisfacción y compromiso laboral del personal docente.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados obtenidos evidencian tendencias claras en la percepción del personal docente sobre la gestión administrativa y su relación con los factores psicosociales.

En primer lugar, como se observa en la **Tabla 1**, la gestión administrativa institucional presenta una valoración general baja (2.79), destacándose debilidades en aspectos clave como la comunicación, la participación en la toma de decisiones y la respuesta a necesidades del personal docente. Estos resultados reflejan una gestión con limitaciones en su carácter participativo y organizativo, lo cual coincide con lo planteado en el marco teórico, donde se señala que la falta de liderazgo efectivo y comunicación incide negativamente en el clima laboral.

Por otra parte, en la **Tabla 2**, los factores psicosociales muestran una condición mixta, pero con presencia significativa de riesgos. Aunque las relaciones interpersonales y el apoyo entre compañeros presentan valores positivos, se identifican niveles elevados de estrés laboral (4.1) y presión laboral (3.9), asociados principalmente a la sobrecarga de trabajo y a condiciones organizacionales deficientes. Esto permite interpretar que, aunque existe cohesión entre docentes, las condiciones estructurales del trabajo generan desgaste emocional.

En relación con el bienestar docente, los resultados de la **Tabla 3** indican que los participantes reconocen una fuerte influencia de la gestión administrativa en su bienestar (4.2), lo que confirma la relación directa entre ambas variables. Sin embargo, se evidencian bajos niveles de satisfacción laboral, reconocimiento institucional y oportunidades de desarrollo profesional, lo cual sugiere que la gestión actual no está logrando generar un entorno favorable para el bienestar integral del docente.

En conjunto, los datos permiten identificar que una gestión administrativa con debilidades en organización, comunicación y liderazgo está directamente relacionada con la presencia de factores psicosociales negativos como el estrés, la presión laboral y la insatisfacción docente.

Los resultados evidencian que la gestión administrativa institucional presenta una valoración general de 2.79, lo cual refleja una tendencia negativa en la percepción del personal docente. Este resultado no debe interpretarse únicamente como una calificación baja, sino como una señal de alerta sobre aspectos organizacionales que pueden estar afectando el funcionamiento institucional. Las puntuaciones más bajas se observan en participación docente, toma de decisiones transparente y comunicación organizacional, lo que sugiere que el personal percibe limitados

espacios para expresar opiniones, involucrarse en decisiones y recibir información clara por parte de la administración.

Desde el contexto educativo costarricense, estos hallazgos son relevantes porque los centros educativos técnicos requieren altos niveles de coordinación administrativa, debido a la coexistencia de áreas académicas, especialidades técnicas, talleres, proyectos productivos, prácticas profesionales y diferentes jornadas. Cuando la comunicación y la distribución de responsabilidades no son claras, aumenta la posibilidad de sobrecarga laboral, duplicidad de funciones y desmotivación.

En relación con los factores psicosociales, el promedio general de 3.11 refleja una condición mixta con tendencia al riesgo. Aunque las relaciones interpersonales y el apoyo entre compañeros obtuvieron valoraciones positivas, los niveles de estrés laboral y presión laboral fueron altos. Esto permite interpretar que el apoyo entre docentes funciona como un factor protector, pero no logra compensar completamente las debilidades administrativas percibidas. Es decir, el compañerismo contribuye al sostenimiento del ambiente laboral, pero no sustituye la necesidad de una gestión institucional organizada, participativa y preventiva.

Respecto al bienestar docente, los resultados muestran que el personal reconoce una alta influencia de la gestión administrativa sobre su bienestar laboral. Sin embargo, las bajas puntuaciones en satisfacción laboral, valoración institucional, desarrollo profesional y promoción del bienestar indican que la administración debe fortalecer acciones orientadas al reconocimiento, acompañamiento y equilibrio de las cargas laborales. Estos datos reflejan que el bienestar docente no depende únicamente de factores personales, sino también de condiciones institucionales que pueden favorecer o limitar la motivación y el desempeño profesional.

En síntesis, los resultados permiten afirmar que existe una relación directa entre las debilidades de la gestión administrativa y la presencia de factores psicosociales de riesgo. La comunicación limitada, la baja participación y la percepción de poca transparencia en la toma de decisiones pueden generar estrés, presión laboral e insatisfacción. Por ello, el fortalecimiento de la gestión administrativa debe asumirse como una estrategia preventiva para mejorar el clima laboral, proteger el bienestar emocional del personal docente y contribuir a la calidad educativa del centro.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos permiten analizar de manera crítica la relación entre la gestión administrativa institucional y los factores psicosociales del personal docente, en función de los objetivos planteados en la investigación.

En relación con el objetivo general, se confirma que la gestión administrativa influye directamente en el bienestar laboral docente. La alta valoración que los participantes otorgan a esta relación evidencia que las decisiones administrativas, la organización del trabajo y el estilo de liderazgo tienen un impacto significativo en la percepción del ambiente laboral.

Respecto al primer objetivo específico, los resultados muestran que las principales características de la gestión administrativa en la institución se orientan hacia una estructura poco participativa, con limitaciones en la comunicación y en la distribución equitativa de responsabilidades. Esto implica que la gestión no está funcionando como un factor protector, sino más bien como un elemento que contribuye al deterioro del clima laboral.

En cuanto al segundo objetivo específico, se identifican claramente factores psicosociales de riesgo, tales como el estrés laboral, la presión por carga de trabajo y la baja satisfacción laboral. Estos elementos coinciden con lo expuesto en el estado del arte, donde se señala que condiciones organizacionales inadecuadas generan desgaste profesional y afectan el desempeño docente.

Desde una perspectiva crítica, los resultados permiten afirmar que la problemática no radica únicamente en las condiciones individuales del docente, sino en la forma en que la administración gestiona los recursos humanos. Es decir, la gestión administrativa actúa como un factor determinante en la generación o mitigación de riesgos psicosociales.

En este sentido, la investigación aporta evidencia de que mejorar la gestión administrativa no solo impactaría en la organización institucional, sino también en la salud emocional, la motivación y el desempeño del personal docente.

CONCLUSIONES

1. Se concluye que la gestión administrativa institucional influye directamente en los factores psicosociales del personal docente, debido a que los resultados obtenidos evidenciaron altos niveles de estrés laboral (4.1), presión laboral (3.9) y baja satisfacción laboral, relacionados con debilidades en la comunicación organizacional y la participación docente.
2. Los resultados permitieron identificar que las principales debilidades de la gestión administrativa institucional corresponden a la comunicación organizacional (2.7), la participación docente (2.5) y la transparencia en la toma de decisiones (2.6), aspectos que afectan negativamente el clima laboral.

3. Aunque las relaciones interpersonales y el apoyo entre compañeros obtuvieron valoraciones positivas (3.5 y 3.6), estos factores no logran compensar completamente el impacto negativo generado por las debilidades administrativas percibidas por el personal docente.
4. Se determinaron como principales factores psicosociales de riesgo el estrés laboral, la presión laboral y la baja satisfacción docente, evidenciando que las condiciones organizacionales institucionales influyen significativamente en el bienestar emocional del profesorado.
5. Finalmente, se concluye que el fortalecimiento del liderazgo institucional, la comunicación organizacional, la participación docente y la distribución equitativa de funciones constituye una estrategia necesaria para mejorar el bienestar laboral y prevenir riesgos psicosociales en el entorno educativo.

REFERENCIAS

- Acero, J. (2021). *Factores psicosociales y su incidencia en la calidad de vida laboral docente*. Editorial Académica Española.
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (6.^a ed.). Episteme.
- Carrera Castillo, M. (2024). *Factores psicosociales y satisfacción laboral docente en instituciones educativas*. *Revista Latinoamericana de Educación y Sociedad*, 18(2), 45-61.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (3.^a ed.). McGraw-Hill.
- Consejo de Salud Ocupacional. (2023). *Factores psicosociales en el trabajo: Guía para la prevención y promoción de ambientes laborales saludables*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica.
- Fernández, M., & López, R. (2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño docente. *Revista Iberoamericana de Educación*, 82(1), 45-60. <https://doi.org/10.35362/rie8213567>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw-Hill Education.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout en el trabajo: Cómo las organizaciones causan estrés y qué hacer al respecto*. Jossey-Bass.
- Ministerio de Educación Pública. (2024). *Lineamientos generales para la gestión institucional en centros educativos públicos*. MEP.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica. (2015). *Reglamento sobre riesgos psicosociales en el trabajo*. Gobierno de Costa Rica.

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. Organización Internacional del Trabajo.

Organización Mundial de la Salud. (2022). *Directrices sobre salud mental en el trabajo*. Organización Mundial de la Salud.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional* (17.^a ed.). Pearson Educación.

Salanova, M. (2009). *Psicología de la salud ocupacional*. Síntesis.

UNESCO. (2021). *La salud mental y el bienestar docente en contextos educativos*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

ANEXO N°1
INSTRUMENTOS APLICADOS

Instrumento Diagnostico

Gestión administrativa institucional:

- ¿Las funciones y responsabilidades docentes están claramente definidas?
- ¿Recibe apoyo administrativo suficiente para el desarrollo de sus funciones?
- ¿Cómo describiría el liderazgo de la administración institucional?
- ¿Existen espacios de participación docente en decisiones institucionales?

Ambiente laboral docente:

- ¿Cómo describiría el clima laboral dentro de la institución?
- ¿Considera adecuada la carga de trabajo asignada?
- ¿Ha experimentado estrés o desgaste asociado a condiciones laborales?

Relación entre gestión administrativa y bienestar docente:

- ¿Considera que la gestión administrativa influye en su bienestar emocional?
- ¿Qué aspectos administrativos afectan más su desempeño laboral?
- ¿Qué cambios administrativos mejorarían su ambiente de trabajo?
- ¿La forma en que se toman decisiones institucionales impacta su motivación?

Identificación del problema institucional

- ¿Cuáles son las principales dificultades administrativas que percibe en la institución?
- ¿Qué situaciones laborales generan mayor tensión o malestar docente?
- ¿Considera necesario fortalecer la gestión administrativa para mejorar el bienestar laboral?

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario sobre la gestión administrativa institucional y su influencia en los factores psicosociales del personal docente del Colegio Técnico Profesional de Pital

Objetivo:

Recopilar información sobre la percepción del personal docente respecto a la gestión administrativa institucional y su influencia en los factores psicosociales y el bienestar laboral dentro del contexto educativo.

Instrucciones

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su experiencia laboral en la institución.

Lea cuidadosamente cada una y marque con una “X” la opción que mejor refleje su opinión, de acuerdo con la siguiente escala:

Escala de respuesta (Likert)

Valor	Significado
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

CUESTIONARIO

Dimensión 1: Gestión administrativa institucional						
Ítem	Afirmación	1	2	3	4	5
1	Las funciones y responsabilidades docentes están claramente definidas	☐	☐	☐	☐	☐
2	La administración brinda apoyo suficiente para el desempeño de mis funciones	☐	☐	☐	☐	☐
3	El liderazgo institucional promueve un ambiente de trabajo adecuado	☐	☐	☐	☐	☐
4	Existe una comunicación efectiva entre la administración y el personal docente	☐	☐	☐	☐	☐
5	La toma de decisiones institucional es transparente	☐	☐	☐	☐	☐
6	Se promueve la participación docente en la toma de decisiones	☐	☐	☐	☐	☐
7	La distribución de tareas y responsabilidades es equitativa	☐	☐	☐	☐	☐
8	La administración responde oportunamente a las necesidades del personal docente	☐	☐	☐	☐	☐

Dimensión 2: Factores psicosociales laborales						
Ítem	Afirmación	1	2	3	4	5
9	El clima laboral en la institución es adecuado	☐	☐	☐	☐	☐
10	La carga laboral asignada es razonable	☐	☐	☐	☐	☐
11	Las condiciones de trabajo favorecen mi desempeño	☐	☐	☐	☐	☐
12	Me siento emocionalmente estable en mi entorno laboral	☐	☐	☐	☐	☐
13	Las relaciones interpersonales con mis compañeros son positivas	☐	☐	☐	☐	☐
14	Existe apoyo entre compañeros de trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
15	He experimentado estrés laboral debido a mis funciones	☐	☐	☐	☐	☐
16	La presión laboral afecta mi desempeño profesional	☐	☐	☐	☐	☐

Dimensión 3: Bienestar y ambiente laboral docente						
Ítem	Afirmación	1	2	3	4	5
17	La gestión administrativa influye en mi bienestar laboral	☐	☐	☐	☐	☐
18	Me siento motivado en mi trabajo dentro de la institución	☐	☐	☐	☐	☐
19	Estoy satisfecho con mi ambiente laboral	☐	☐	☐	☐	☐
20	Las decisiones administrativas afectan mi nivel de motivación	☐	☐	☐	☐	☐
21	Considero que mi trabajo es valorado por la institución	☐	☐	☐	☐	☐
22	Existen condiciones adecuadas para el desarrollo profesional	☐	☐	☐	☐	☐
23	La institución promueve el bienestar del personal docente	☐	☐	☐	☐	☐
24	Me siento comprometido con la institución	☐	☐	☐	☐	☐

Agradecemos su colaboración y el tiempo brindado para completar este cuestionario. La información recopilada será utilizada únicamente con fines académicos y se garantiza la confidencialidad de sus respuestas.

ANEXO N°3
DECLARACIÓN JURADA

Declaración Jurada.

Yo, **Jeimy Elena Villalobos Pérez**, cédula de identidad **205840273**, alumna de la Universidad Internacional San Isidro Labrador, declaro bajo fe de juramento y consciente de las responsabilidades penales de este acto, que soy el autor intelectual del Artículo Especializado para obtener el grado de **Maestría Profesional en Maestría Profesional en Administración Educativa**, titulado: **Influencia de la gestión administrativa institucional en los factores psicosociales del personal docente de un Colegio Técnico Profesional de la Zona Norte de Costa Rica**.

Por lo que libero a la Universidad de cualquier responsabilidad en caso de que mi declaración sea falsa.

Alajuela, San Carlos, Aguas Zarcas a los 18 días del mes de mayo del año 2026.



Jeimy Elena Villalobos Pérez

205840273