

**Aspectos socioeconómicos y psicosociales que influyen en el desempeño académico-investigador de la
ESPAM MFL****Socioeconomic and psychosocial aspects that influence the academic and research performance at
ESPAM MFL***Junior Ramón Anchundia Marcillo & Rossana Dolores Toala Mendoza***PUNTO CIENCIA****Julio - diciembre, V°6-N°2; 2025****Recibido: 10-08-2025****Aceptado: 17-08-2025****Publicado: 31-12-2025****PAIS**

- Ecuador
- Ecuador

INSTITUCIÓN

- Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López
- Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López

CORREO:

- ✉ junior.anchundia.0220@espam.edu.ec
- ✉ rossana.toala@espam.edu.ec

ORCID:

- 🌐 <https://orcid.org/0009-0009-7248-0561>
- 🌐 <https://orcid.org/0000-0002-1209-6105>

FORMATO DE CITA APA.

Anchundia, J. & Toala, R. (2025). Aspectos socioeconómicos y psicosociales que influyen en el desempeño académico-investigador de la ESPAM MFL. *Revista G-ner@ndo*, V°6 (N°2), p. 896- 927.

Resumen

La investigación se centró en comprender cómo las condiciones socioeconómicas y psicosociales inciden en la labor académica e investigativa del personal docente de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López (ESPAM MFL). Se empleó un enfoque mixto que combinó la revisión bibliográfica con el trabajo de campo, a través de una entrevista dirigida a vicerrectorado académico e investigación y encuestas aplicadas a docentes-investigadores. Los instrumentos, diseñados bajo escala Likert, alcanzaron un coeficiente Alfa de Cronbach, lo que evidenció su alta confiabilidad. El procesamiento de datos se realizó mediante el software SPSS, aplicando análisis descriptivos, correlación de Pearson y la matriz 5W+1H para estructurar estrategias de mejora. Los resultados reflejaron que los incentivos, el apoyo institucional y el reconocimiento favorecen el compromiso docente, mientras que la sobrecarga laboral y las altas exigencias afectan su bienestar, finalmente se propusieron acciones para optimizar incentivos, equilibrar cargas y fortalecer el reconocimiento académico.

Palabras Claves: Factores socioeconómicos, psicosociales, desempeño académico, educación superior, investigación universitaria

Abstract

The research focused on understanding how socioeconomic and psychosocial conditions influence the academic and research work of the teaching staff at the Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López (ESPAM MFL). A mixed-methods approach was employed, combining bibliographic review with fieldwork, through an interview conducted with the Academic and Research Vice-Rectorate and surveys applied to faculty-researchers. The instruments, designed under a Likert scale, achieved a Cronbach's Alpha coefficient, which demonstrated their high reliability. Data processing was carried out using SPSS software, applying descriptive analyses, Pearson's correlation, and the 5W+1H matrix to structure improvement strategies. The results showed that incentives, institutional support, and recognition foster faculty commitment, while work overload and high demands affect their well-being. Finally, actions were proposed to optimize incentives, balance workloads, and strengthen academic recognition.

Keywords: Socioeconomic factors, psychosocial factors, academic performance, higher education, university research.

Introducción

Las instituciones de educación superior representan actores clave en el desarrollo social, económico y científico, al contribuir con la formación de profesionales y la generación de conocimiento (Cerbino et al., 2020). En este contexto, el desempeño académico e investigador adquiere una importancia creciente por su impacto en el fortalecimiento de las universidades (Parra y Padilla, 2022). Experiencias en países europeos como España, Italia y Grecia evidencian que las políticas de investigación y desarrollo han transformado el rol del personal académico, exigiendo no solo competencias técnicas, sino también habilidades interpersonales y de gestión (Pérez, 2020).

En América Latina, el desempeño del personal académico-investigador está condicionado tanto por factores individuales como: edad, rango académico y experiencia, así mismo por elementos institucionales relacionados con incentivos, tiempo para investigar, recursos disponibles y liderazgo (Armijos, 2018). No obstante, la baja inversión en investigación, la ausencia de políticas de fomento y la insatisfacción laboral limitan la productividad científica (Carranza et al., 2022). A ello se suman factores socioeconómicos como los ingresos y el acceso a recursos, junto con aspectos psicosociales como motivación, resiliencia y apoyo social (Parra y Padilla, 2022). En este escenario, la gestión del capital humano constituye un desafío para atraer y retener profesionales competentes (Castellanos y Almuiñas, 2021).

En Ecuador, las principales limitaciones para el personal académico-investigador se relacionan con bajos salarios, inseguridad laboral, escasos incentivos para la investigación y limitado acceso a programas de desarrollo profesional (Sumba et al., 2020). Estas condiciones se reflejan en altos niveles de estrés, ausencia de apoyo psicosocial y desmotivación (Polo, 2022). Aunque la educación superior ha ocupado un lugar relevante en la agenda pública, sus políticas han fluctuado según las coyunturas económicas y políticas (Beltrán, 2021). Además, las

universidades deben adaptarse a nuevos desafíos sin descuidar su misión investigadora (Vessuri, 2020).

En la provincia de Manabí esta problemática también está presente, se ha señalado la necesidad de analizar las dimensiones socioeconómicas y psicosociales que inciden en el desempeño del personal académico, considerando sus particularidades y dinámicas laborales (Ochoa et al., 2023). Asimismo, identificar patrones causales permitirá proponer estrategias efectivas para mejorar el entorno laboral y fortalecer la actividad científica en la región (Pardo, 2020).

La ESPAM MFL, cuya misión es formar profesionales con compromiso social y contribuir al desarrollo agropecuario, enfrenta retos vinculados a la sobrecarga laboral y la presión por la producción científica. Sin embargo, aún no existen estudios que examinen en profundidad cómo las condiciones socioeconómicas y psicosociales afectan el desempeño de sus docentes-investigadores. Es por ello que surge así la pregunta central de esta investigación: ¿Cómo influyen los factores socioeconómicos y psicosociales en el desempeño del personal académico-investigador de la ESPAM MFL?

La justificación de este estudio radica en la necesidad de identificar determinantes que afectan el rendimiento, evaluar su impacto y proponer estrategias de mejora. En el ámbito legal, la investigación se respalda en la Constitución del Ecuador (2008), que garantiza condiciones laborales dignas y promueve la investigación e innovación. Asimismo, la Ley Orgánica de Educación Superior establece en su artículo 149 que el personal académico-investigador está conformado por profesores e investigadores, y en el artículo 152 dispone que las instituciones deben fomentar la investigación científica, tecnológica y humanística, asegurando las condiciones necesarias para su desarrollo.

Desde un enfoque social, tiene un impacto directo en la calidad de la educación que reciben los estudiantes, al mejorar las condiciones laborales y promover un ambiente de trabajo más satisfactorio, se puede contribuir a la formación de profesionales más competentes y a la generación de conocimiento relevante para la sociedad. Por tanto, la mejora continua a nivel institucional y de los procesos universitarios, se convierte en una prioridad estratégica, la gestión del personal académico, como actor clave en el cambio y desarrollo actual y futuro de las universidades de la región.

En lo económico contribuirá un potencial incremento en sus ingresos derivados del trabajo. Es importante que la inversión en el capital humano sea pensando en el desarrollo económico de un país, ya que, al mejorar el desempeño del personal académico-investigador, se puede aumentar la productividad de las instituciones de educación superior y fomentar la generación de conocimiento que contribuya el desarrollo de nuevos proyectos.

La investigación tiene como objetivo general analizar el impacto de los factores socioeconómicos y psicosociales en el desempeño del personal académico-investigador de la ESPAM MFL, con el fin de proponer estrategias que fortalezcan su bienestar y productividad. Para ello se busca: describir dichos factores, evaluar su influencia en el desempeño y plantear estrategias de mejora. En este sentido, la hipótesis central sostiene que los factores socioeconómicos y psicosociales inciden directamente en el rendimiento del personal académico-investigador de la institución.

Métodos y materiales

Para el desarrollo se implementaron diversos tipos de investigación, métodos y técnicas que permitieron obtener información precisa y pertinente para el análisis de la problemática planteada. Se recurrió a la investigación de campo, que posibilitó la recopilación directa de información de los sujetos de estudio, y a la investigación bibliográfica, orientada a

sustentar teóricamente el trabajo mediante la revisión de literatura especializada. En relación con los métodos, se aplicó el inductivo, que facilitó la formulación de conclusiones generales a partir de datos particulares; el deductivo, empleado para derivar conclusiones específicas desde principios generales; y el analítico-sintético, que permitió descomponer la información en sus elementos esenciales y posteriormente integrarlos en una visión global coherente.

Para el levantamiento de datos se utilizaron técnicas como la entrevista dirigida al Vicerrectorado Académico e Investigación y encuestas aplicadas al personal académico-investigador, diseñadas con preguntas cerradas utilizando la escala de Likert para medir la percepción de los participantes. Asimismo, se empleó Google Forms para la recolección y sistematización de las encuestas, mientras que la confiabilidad de los instrumentos se evaluó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. De igual manera, se aplicó la prueba de correlación de Pearson para analizar la relación entre variables, todo ello procesado con el software estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

Adicionalmente, la matriz 5W+1H fue utilizada como herramienta para estructurar la investigación a partir de preguntas clave que permitieron delimitar con precisión el objeto de estudio. Las variables consideradas en este estudio fueron: como independiente, los factores socioeconómicos y psicosociales; y como dependiente, el desempeño del personal académico-investigador. En cuanto a la población, estuvo conformada por los 197 académicos-investigadores de la ESPAM MFL, quienes constituyeron el universo de análisis, a su vez se aplicó una muestra, la cual arrojó un resultado de 157 docente.

Análisis de resultados

En este apartado se diseñan los instrumentos de recolección de datos, incluyendo un cuestionario de entrevista dirigido al Vicerrectorado de Investigación de la ESPAM MFL, con el fin de evaluar cómo los factores socioeconómicos y psicosociales afectan el desempeño

académico-investigador. Asimismo, se elabora un cuestionario basado en revisiones bibliográficas sobre educación superior, abordando investigaciones como: la de Ascheri y Zata (2022) y Jácome et al. (2021), de este modo se empleó las encuestas a los docentes-investigadores, con el objetivo de identificar los principales factores y su relación con el desempeño académico. Así mismo la validez del instrumento se comprobó mediante el Alfa de Cronbach utilizando SPSS.

Tabla 1. Validación de instrumento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,873	20

Nota. Fuente: IBM – SPSS. Elaboración propia.

El análisis de fiabilidad del cuestionario, calculado mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, arrojó un valor de 0,873 sobre un total de 20 ítems tipo Likert. Este resultado indica una alta consistencia interna del instrumento, lo cual sugiere que las preguntas utilizadas presentan un buen nivel de homogeneidad en la medición del constructo evaluado (por ejemplo: condiciones laborales, satisfacción institucional, etc.).

Aplicación de entrevista

En la entrevista con la Vicerrectora Académica e Investigación de la ESPAM MFL se pudo evidenciar que los principales desafíos del personal académico-investigador están vinculados con la inestabilidad laboral de los docentes ocasionales, lo que repercute en su situación económica y desempeño. Se encontró que los recursos asignados para investigación resultan insuficientes, ya que varios proyectos carecen de financiamiento completo, limitando la obtención de productos académicos como publicaciones científicas.

Asimismo, se identificó que la institución cuenta con un plan de incentivos que otorga reconocimientos por logros investigativos, fomenta movilidades académicas y promueve

alianzas estratégicas, aunque los mecanismos de reconocimiento requieren fortalecerse, especialmente en lo relacionado con publicaciones de alto impacto. Se determinó que el clima laboral enfrenta retos derivados de los procesos digitales, para lo cual se implementan capacitaciones, charlas motivacionales y grupos de investigación que contribuyen a reducir el estrés y mejorar la productividad. Además, se evidenció que se ejecutan estrategias para el desarrollo profesional, como programas de perfeccionamiento docente, acceso a bases de datos especializadas, convenios nacionales e internacionales y la incorporación de herramientas tecnológicas como la inteligencia artificial.

En relación con la estabilidad laboral, se constató que los docentes con nombramiento muestran mayor compromiso y rendimiento que los ocasionales, lo que subraya la necesidad de evaluar nuevas incorporaciones según las posibilidades presupuestarias. Finalmente, se identificó que la motivación y el estrés influyen directamente en la producción científica, por lo que se llevan a cabo reuniones bimensuales, ajustes administrativos y se priorizan inversiones en tecnología e infraestructura para mejorar las condiciones socioeconómicas y psicosociales del personal académico-investigador en los próximos años.

Aplicación de encuesta

Tabla 2. Datos sociodemográficos.

Rango de edad	Porcentaje
Menos de 25 años	0 %
25-34 años	14 %
35-44 años	41 %
45-54 años	30 %
Más de 54 años	15%
Género	Porcentaje
Masculino	62%
Femenino	38%
Años de experiencia	Porcentaje
Menos de 1 año	1%
1-5 años	16%
6-10 años	21 %
Más de 10 años	62%

Nota. Fuente: ESPAM MFL. Elaboración propia.

El análisis sociodemográfico muestra que la mayoría del personal tiene entre 35 y 44 años (41%), seguido de 45 a 54 años (30%) y 25 a 34 años (14%), sin presencia de menores de 25, lo que evidencia una planta académica consolidada, pero con poca participación de jóvenes. Predomina el género masculino (62%) frente al femenino (38%), reflejando una representación desigual. En cuanto a experiencia, el 62% supera los 10 años en docencia e investigación, el 21% tiene entre 6 y 10 años, el 16% entre 1 y 5, y solo el 1% menos de un año, lo que confirma una trayectoria sólida, pero con el reto de incorporar nuevos perfiles que aseguren relevo generacional y mayor diversidad.

Pregunta 2: ¿Está de acuerdo en que recibe incentivos económicos adicionales por su desempeño laboral?

Figura 1. Incentivos y bonificaciones.

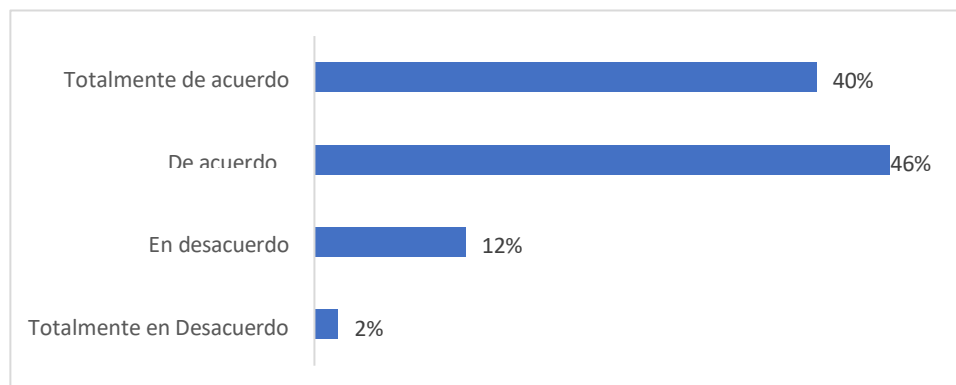


Nota. Fuente: ESPAM MFL. Elaboración propia.

Los resultados indican que un 19 % expresó estar totalmente en desacuerdo, mientras que un 23% señaló estar en desacuerdo, lo que evidencia que una parte significativa de los encuestados considera que no recibe estos incentivos. Por otro lado, un 32% manifestó estar de acuerdo y un 26% indicó estar totalmente de acuerdo, reflejando que poco más de la mitad de los participantes percibe que sí existen mecanismos de compensación económica por su desempeño.

Pregunta 7: ¿Considera que las oportunidades de capacitación y desarrollo que brinda la institución han contribuido a mejorar su desempeño académico e investigativo?

Figura 2: Oportunidades de crecimiento y desarrollo



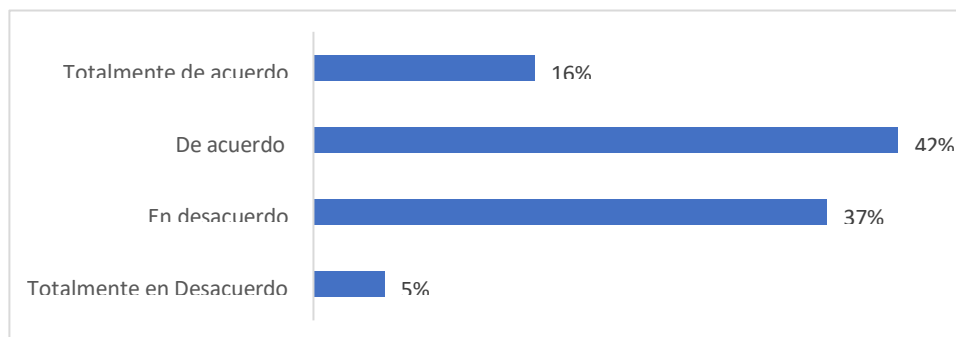
Nota. Fuente: ESPAM MFL. Elaboración propia.

Los datos obtenidos muestran que, el 40% de los encuestados están totalmente de

acuerdo, mientras que el 46% expresó estar de acuerdo con esta afirmación. Por otro lado, un 12% mostró desacuerdo y un 2% se posicionó en total desacuerdo, lo que indica que existe una minoría que percibe que estas oportunidades no han contribuido significativamente a su desempeño.

Pregunta 11: ¿Considera usted que la cantidad de trabajo que tiene genera estrés y afecta su bienestar?

Figura 3: Carga laboral y estrés.

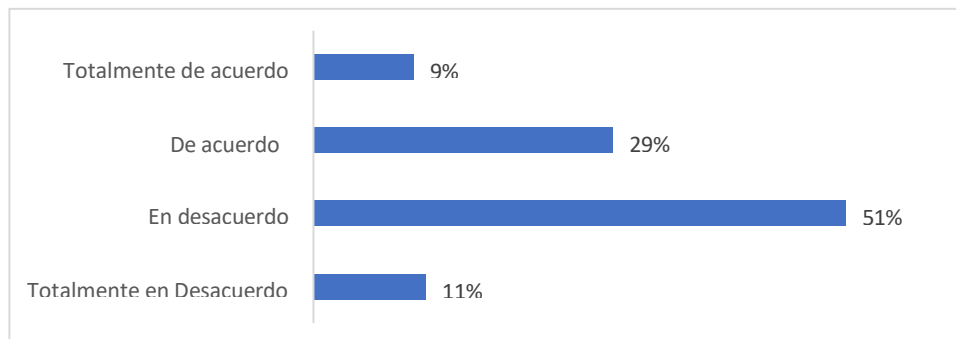


Nota. Fuente: ESPAM MFL. Elaboración propia.

De acuerdo con los datos obtenidos, el 5% manifestó estar totalmente en desacuerdo y un 37% indicó estar en desacuerdo con que la cantidad de trabajo que realizan les genera estrés y afecta su bienestar, lo que refleja que una parte considerable del personal no percibe su carga laboral como excesiva. Sin embargo, el 42% declaró estar de acuerdo y un 16% afirmó estar totalmente de acuerdo en que la cantidad de trabajo que tienen sí les genera estrés y afecta su bienestar, evidenciando que más de la mitad de los encuestados reconoce la presencia de una carga laboral que impacta negativamente en su estado emocional.

Pregunta 12: ¿Considera que las exigencias y responsabilidades de su trabajo requieren un nivel de esfuerzo que supera sus capacidades o afecta su bienestar?

Figura 4: Exigencias laborales y presión.

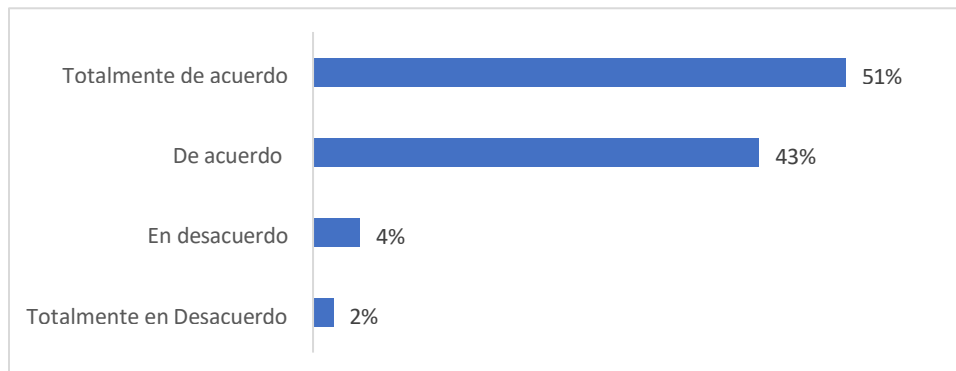


Nota. Fuente: ESPAM MFL. Elaboración propia.

Según la información recabada, el 11% manifestó estar totalmente en desacuerdo y un 51% señaló estar en desacuerdo, lo que indica que más de la mitad de los encuestados considera que las responsabilidades asignadas son manejables y no representan una sobrecarga que comprometa su bienestar. No obstante, un 29% declaró estar de acuerdo y un 9% expresó estar totalmente de acuerdo, lo que muestra que una proporción importante sí percibe que las exigencias superan sus capacidades o afectan su estado emocional.

Pregunta 15: ¿Considera que el respaldo recibido por parte de las autoridades ha influido positivamente en el desarrollo de su desempeño académico e investigativo?

Figura 5: Apoyo en el desempeño.



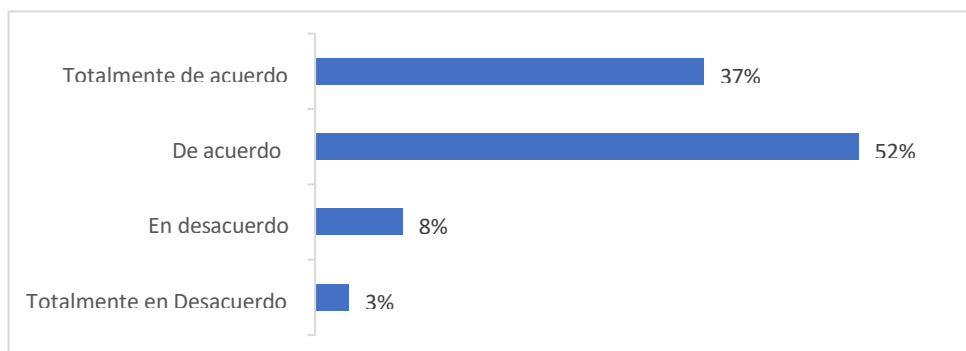
Nota. Fuente: ESPAM MFL. Elaboración propia.

Los resultados indican que, el 51% está totalmente de acuerdo y un 43% de acuerdo. Esto indica que la mayoría considera que el respaldo institucional ha sido un factor clave para

fortalecer su labor académica y de investigación. Por otro lado, un 4% expresó estar en desacuerdo y un 2% totalmente en desacuerdo. Si bien este grupo es minoritario, refleja la existencia de ciertos casos donde el apoyo percibido por las autoridades no ha sido suficiente o no ha tenido un impacto relevante en el desempeño profesional.

Pregunta 18: ¿Considera que su esfuerzo y los resultados obtenidos en sus actividades académicas e investigativas son reconocidos de manera adecuada por las autoridades de la ESPAM MFL?

Figura 6: Reconocimiento del desempeño.



Nota. Fuente: ESPAM MFL. Elaboración propia.

Según los datos percibidos, el 52% de los encuestados manifestó estar de acuerdo y el 37% totalmente de acuerdo con esta afirmación, lo que refleja una percepción mayoritariamente positiva en cuanto al reconocimiento recibido por parte de la institución. Sin embargo, un 8% señaló estar en desacuerdo y un 3% totalmente en desacuerdo, evidenciando la existencia de un grupo minoritario que considera que sus aportes no son valorados de manera adecuada. Este dato resulta relevante, ya que, aunque la mayoría percibe un reconocimiento satisfactorio, el descontento de una parte del personal podría influir negativamente en su motivación, compromiso y desempeño académico-investigador.

Análisis estadístico: Procesar los datos obtenidos mediante técnicas descriptivas e inferenciales para evaluar la relación entre los factores y el desempeño.

Tabla 3. Análisis estadístico. Correlaciones.

Incentivos y bonificaciones ¿Está de acuerdo en que recibe incentivos económicos adicionales por su desempeño laboral?			Exigencias laborales y presión ¿Considera que las exigencias y responsabilidades de su trabajo requieren un nivel de esfuerzo que supera sus capacidades o afecta su bienestar?	Carga laboral y estrés ¿Considera usted que la cantidad de trabajo que tiene genera estrés y afecta su bienestar?	Apoyo en el desempeño ¿Considera que el respaldo recibido por parte de las autoridades ha influido positivamente en el desarrollo de su desempeño académico e investigativo?	Reconocimiento del desempeño ¿Considera que su esfuerzo y los resultados obtenidos en sus actividades académicas e investigativas son reconocidos de manera adecuada por las autoridades de la ESPAM MFL?	Oportunidades de crecimiento y desarrollo ¿Considera que las oportunidades de capacitación y desarrollo que brinda la institución han contribuido a mejorar su desempeño académico e investigativo?
Incentivos y bonificaciones ¿Está de acuerdo en que recibe incentivos económicos adicionales por su desempeño laboral?	Correlación de Pearson	1	-0,020	-0,054	0,210**	0,224**	0,263**
	Sig. (bilateral)		0,803	0,503	0,008	0,005	<0,001
	N	157	157	157	157	157	157
Exigencias laborales y presión ¿Considera que las exigencias y responsabilidades de su trabajo requieren un nivel de esfuerzo que supera sus capacidades o afecta su bienestar?	Correlación de Pearson	-0,020	1	0,690**	-0,140	-0,163*	-0,109
	Sig. (bilateral)	0,803		<0,001	0,081	0,041	0,175
	N	157	157	157	157	157	157
Carga laboral y estrés ¿Considera usted que la cantidad de trabajo	Correlación de Pearson	-0,054	0,690**	1	-0,097	-0,177*	-0,176*
	Sig. (bilateral)	0,503	<0,001		0,229	0,027	0,028

que tiene genera estrés y afecta su bienestar?	N	157	157	157	157	157	157
Apoyo en el desempeño ¿Considera que el respaldo recibido por parte de las autoridades ha influido positivamente en el desarrollo de su desempeño académico e investigativo?	Correlación de Pearson	0,210**	-0,140	-0,097	1	0,680**	0,618**
	Sig. (bilateral)	0,008	0,081	0,229		<0,001	<0,001
	N	157	157	157	157	157	157
Reconocimiento del desempeño ¿Considera que su esfuerzo y los resultados obtenidos en sus actividades académicas e investigativas son reconocidos de manera adecuada por las autoridades de la ESPAM MFL?	Correlación de Pearson	0,224**	-0,163*	-0,177*	0,680**	1	0,578**
	Sig. (bilateral)	0,005	0,041	0,027	<0,001		<0,001
	N	157	157	157	157	157	157
Oportunidades de crecimiento y desarrollo ¿Considera que las oportunidades de capacitación y desarrollo que brinda la institución han contribuido a mejorar su desempeño académico e investigativo?	Correlación de Pearson	0,263**	-0,109	-0,176*	0,618**	0,578**	1
	Sig. (bilateral)	<0,001	0,175	0,028	<0,001	<0,001	
	N	157	157	157	157	157	157

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Fuente: IBM – SPSS. Elaboración propia.

Tabla 4. Correlaciones entre variables independientes y dependientes

Variable Independiente	Variable Dependiente	r (Pearson)	p (Sig.)	Interpretación
Incentivos y bonificaciones	Apoyo en el desempeño	0,210**	0,008	Relación débil, positiva y significativa: cuando los trabajadores perciben más incentivos, también sienten mayor apoyo de las autoridades.
	Reconocimiento del desempeño	0,224**	0,005	Relación débil, positiva y significativa: a mayor percepción de incentivos, mayor reconocimiento del esfuerzo y logros.
	Oportunidades de crecimiento	0,263**	<0,001	Relación débil-media, positiva y muy significativa: los incentivos se asocian con mayores oportunidades de capacitación y desarrollo.
Exigencias laborales y presión	Apoyo en el desempeño	-0,140	0,081	Relación débil, negativa y no significativa: no hay evidencia clara de que las exigencias influyan en el apoyo percibido.
	Reconocimiento del desempeño	-0,163*	0,041	Relación débil, negativa y significativa: a mayor exigencia laboral, menor reconocimiento del trabajo realizado.
	Oportunidades de crecimiento	-0,109	0,175	Relación débil, negativa y no significativa: no se observa un patrón consistente entre exigencias y oportunidades de crecimiento.
Carga laboral y estrés	Apoyo en el desempeño	-0,097	0,229	Relación débil, negativa y no significativa: el nivel de estrés no parece relacionarse con el apoyo recibido.
	Reconocimiento del desempeño	-0,177*	0,027	Relación débil, negativa y significativa: a mayor carga laboral y estrés, menor reconocimiento del trabajo.
	Oportunidades de crecimiento	-0,176*	0,028	Relación débil, negativa y significativa: el aumento de la carga laboral y estrés se asocia con menos oportunidades de crecimiento.

Nota. Fuente: IBM – SPSS. Elaboración propia.

Discusión

En el ámbito universitario, los incentivos económicos son un factor determinante para elevar la productividad académica. Escobar (2022) señala que existe una relación directa entre los estímulos financieros y la motivación profesional de los docentes con formación doctoral, lo cual impulsa su participación en proyectos de investigación. Suárez y Altamirano (2022) sostienen que los incentivos diferenciados según el tipo de revista (Scopus, WoS, SciELO) condicionan la orientación de la producción científica, y que cuando las políticas de bonificación se alinean con criterios de calidad, mejoran el posicionamiento institucional.

En relación con la capacitación, Pérez (2025) explica que la formación en habilidades transversales incide directamente en la práctica académica y en los resultados investigativos, al potenciar la capacidad docente para producir y difundir conocimiento. De manera complementaria, Ticona y Quispe (2022) destacan que los programas de desarrollo profesional articulados con los objetivos estratégicos institucionales generan mejoras en la productividad docente y en la satisfacción laboral.

Respecto a la sobrecarga laboral, Benítez et al. (2025) advierten que la carga administrativa, junto con las exigencias de docencia e investigación, afecta la salud mental, el bienestar y la productividad científica del personal académico. En este mismo ámbito, Pinchao (2022) señala que durante la pandemia de COVID-19 la carga laboral aumentó con la educación virtual, intensificando el estrés y afectando el equilibrio entre vida personal y profesional de los docentes. Por su parte, Heuritsch (2021) plantea que la presión institucional por publicar de manera constante puede generar un sobreesfuerzo que deteriora la salud mental, disminuye la calidad del trabajo investigativo y favorece prácticas poco éticas.

Sobre el apoyo institucional, Igbinoba et al. (2021) afirman que el respaldo técnico, pedagógico y logístico incrementa la efectividad laboral y fortalece la generación de conocimiento, más allá de los incentivos financieros. En la misma línea, Jumbo (2025) resalta

que un buen clima organizacional, caracterizado por liderazgo y reconocimiento, se relaciona de manera directa con el desempeño laboral y la productividad investigativa. Asimismo, Hollinger (2021) indica que el reconocimiento oportuno y proporcional contribuye al bienestar psicológico, refuerza el sentido de pertenencia y mejora el compromiso institucional del personal académico.

Por otro lado, los resultados del análisis de correlación de Pearson muestran que los incentivos económicos adicionales se asocian de manera positiva con el apoyo institucional, el reconocimiento del desempeño y las oportunidades de capacitación. Esta relación sugiere que los docentes que perciben un sistema de incentivos sólido valoran más el respaldo de las autoridades y las posibilidades de crecimiento profesional. Esto coincide con lo expuesto por Walker y Yoon (2021), quienes sostienen que los incentivos no solo fortalecen la motivación extrínseca, sino que también consolidan el compromiso institucional y la retención del talento académico. Asimismo, Altbach y de Wit (2020) destacan que las universidades que invierten en esquemas de estímulos y beneficios logran mayor productividad científica y satisfacción laboral.

En cuanto al apoyo institucional, los resultados evidencian correlaciones altas con el reconocimiento del desempeño y las oportunidades de capacitación, lo que refleja un círculo virtuoso en el que el respaldo de las autoridades impulsa el desarrollo profesional. Investigaciones previas refuerzan este hallazgo: Santos y Horta (2023) señalan que las instituciones que priorizan el bienestar y la formación de sus docentes generan mayores niveles de productividad investigativa, mientras que Sharma y Choudhury (2021) destacan que los programas de desarrollo profesional potencian el desempeño y la motivación en la carrera académica.

Por otro lado, se observó que el reconocimiento se relaciona positivamente con las oportunidades de crecimiento, lo que coincide con lo planteado por Tight (2022), quien afirma

que el reconocimiento constituye un factor clave en la satisfacción laboral, y con Houston, Meyer y Paewai (2020), quienes subrayan que la valoración del trabajo docente incrementa el compromiso con los objetivos institucionales.

En contraste, los resultados muestran que las exigencias laborales y la carga de trabajo se asocian fuertemente con el estrés, y negativamente con el reconocimiento y las oportunidades de capacitación. Esto evidencia que el exceso de responsabilidades puede deteriorar el bienestar emocional, limitar la formación continua y generar percepciones de desvalorización. Zhou y Zhang (2022) confirman esta situación al señalar que la sobrecarga laboral en el ámbito universitario restringe la capacidad investigadora y reduce la motivación académica. De manera similar, Santos y Horta (2023) advierten que los entornos con alta presión laboral afectan la salud psicológica de los docentes e inhiben la innovación y la productividad.

Estrategias de mejora basadas en el análisis de los factores socioeconómicos y psicosociales que influyen en el desempeño del personal académico- investigador de la ESPAM MFL.

Tabla 5. Estrategias de mejora basadas en la matriz 5W+1H

Estrategia	What (¿Qué?)	Why (¿Por qué?)	Who (¿Quién?)	Where (¿Dónde?)	When (¿Cuándo?)	How (¿Cómo?)
Fortalecimiento del sistema de incentivos y bonificaciones	Implementar un sistema integral de incentivos económicos (bonos por publicaciones Q1/Q2, captación de proyectos, patentes) y no económicos (reducción de carga horaria, acceso preferente a becas).	Correlaciona positivamente con apoyo, reconocimiento y oportunidades de desarrollo; motiva la productividad y retiene talento.	Vicerrectorado Académico, Dirección de Talento Humano, Directores de carrera.	Todas las carreras de la ESPAM MFL.	Diseño en el próximo periodo académico; implementación en 12 meses; evaluación anual.	Definir políticas claras y criterios objetivos; crear un comité evaluador; medir impacto con encuestas y número de publicaciones.
Optimización de la distribución de la carga laboral	Redistribuir tareas entre docencia, investigación y gestión, priorizando a investigadores activos y con proyectos vigentes.	La sobrecarga laboral afecta negativamente el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo; genera estrés y disminuye productividad.	Dirección Académica, Vicerrectorado Académico, Coordinadores de carrera.	Todas las áreas académicas.	Diagnóstico en 6 meses; ajustes anuales según resultados.	Aplicar estudios de carga horaria; establecer topes de horas en cada área; calendarizar actividades para evitar picos de trabajo.
Programa integral de desarrollo profesional	Plan anual de capacitación (escritura científica, liderazgo, uso de IA, gestión de proyectos) y estancias en universidades	El apoyo institucional y reconocimiento se relacionan con mayores oportunidades	Vicerrectorado de Investigación, Unidad de Capacitación Docente, Relaciones	Campus ESPAM MFL y universidades asociadas (modalidad presencial y	Lanzamiento en el próximo ciclo académico; seguimiento semestral.	Asignar presupuesto; establecer alianzas estratégicas; evaluar impacto

	aliadas.	de desarrollo y calidad investigativa.	Internacionales.	virtual).		en número de publicaciones, ponencias y participación en proyectos.
Sistema robusto de reconocimiento académico	Crear un programa institucional de premios y distinciones (por mérito científico, innovación, impacto social) con difusión interna y externa.	El reconocimiento fortalece el compromiso institucional y la motivación, además de mejorar la reputación académica.	Rectorado, Vicerrectorados, Dirección de Comunicación.	Eventos institucionales, web oficial, redes sociales.	Diseño en 6 meses; primera entrega al final del año académico.	Establecer categorías y criterios claros; comité de evaluación; publicación de logros en medios institucionales y académicos.
Estrategias de apoyo psicosocial y bienestar laboral	Programa de bienestar con talleres de manejo del estrés, asesoría psicológica, pausas activas y actividades recreativas.	Las exigencias y carga laboral afectan negativamente el reconocimiento y bienestar docente; el apoyo psicosocial mejora la motivación.	Dirección de Bienestar Universitario, Talento Humano, Vicerrectorado Académico.	Campus ESPAM MFL y entornos virtuales.	Inicio en 3 meses; actividades mensuales; evaluación semestral.	Contratar o vincular profesionales en psicología; convenios con centros de salud; encuestas periódicas para medir bienestar y clima laboral.

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6. Plan de socialización de las estrategias propuestas

Acción	Objetivo	Responsables	Destinatarios	Medios / Espacios	Plazo	Cómo se realizará
Presentación ejecutiva del plan	Dar a conocer las estrategias de mejora a las autoridades para su análisis y validación.	Vicerrectorado Académico e Investigación.	Rectorado, Consejo Universitario, Directores de carrera.	Sesión extraordinaria del Consejo Universitario.	1 mes.	Elaborar un documento resumen y presentarlo en sesión formal con exposición de resultados.
Taller de socialización con autoridades.	Obtener retroalimentación y sugerencias para ajustar las estrategias.	Vicerrectorados y Coordinación de Planificación.	Directores, Coordinadores de Carrera, Dirección de Talento Humano.	Taller presencial en el campus ESPAM MFL.	2 meses.	Realizar dinámicas participativas para analizar viabilidad, prioridades y ajustes necesarios.
Difusión a la comunidad académica	Informar a los docentes sobre las estrategias aprobadas y sus beneficios	Dirección de Comunicación y Talento Humano.	Docentes e investigadores de todas las carreras.	Boletines institucionales, correos, charlas informativas.	3 meses.	Publicar el plan final y realizar reuniones informativas para aclarar dudas e involucrar a los beneficiarios.
Mesa de trabajo de implementación	Establecer un comité responsable para ejecutar y dar seguimiento a las estrategias	Rectorado, Vicerrectorados y los Coordinadores Carrera.	Comité de implementación (autoridades representantes docentes).	Reuniones periódicas presenciales y virtuales.	Permanente.	Conformar el comité mediante resolución institucional, asignar roles y responsabilidades específicas, establecer cronograma de seguimiento con indicadores, y levantar actas de cada reunión.

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Conclusiones

El estudio permitió identificar que los factores socioeconómicos más influyentes en el desempeño del personal académico-investigador son los incentivos y bonificaciones y las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional, los cuales se relacionan positivamente con la motivación, la percepción de apoyo institucional y el compromiso hacia las actividades académicas e investigativas. En el ámbito psicosocial, el apoyo en el desempeño y el reconocimiento del trabajo realizado por parte de las autoridades se consolidan como elementos clave que generan un clima laboral favorable y promueven una mayor productividad científica. Estos hallazgos confirman que el bienestar del personal académico no depende únicamente de recursos económicos, sino también de condiciones laborales y sociales que fortalezcan su sentido de pertenencia y valoración profesional. A través del análisis estadístico, particularmente la correlación de Pearson, se evidenció que los incentivos económicos presentan relaciones positivas y estadísticamente significativas con el apoyo institucional, el reconocimiento del desempeño y las oportunidades de crecimiento, lo que demuestra que su presencia incrementa tanto la satisfacción laboral como la percepción de desarrollo profesional.

Por el contrario, las exigencias laborales y la carga de trabajo muestran correlaciones negativas con la percepción de reconocimiento y las oportunidades de capacitación, lo que indica que una carga excesiva y una presión alta tienden a disminuir la motivación y la disponibilidad para participar en procesos formativos. Estos resultados ponen en evidencia la necesidad de equilibrar los factores socioeconómicos y psicosociales para garantizar un desempeño académico óptimo. Los hallazgos respaldan la formulación de estrategias orientadas a fortalecer el sistema de incentivos, mejorar la distribución de la carga laboral y ampliar las oportunidades de capacitación y reconocimiento académico. Estas acciones permitirán no solo elevar la satisfacción y el bienestar del personal, sino también optimizar los niveles de productividad científica e innovación.

Referencias bibliográficas

- Armijos Valdivieso, P. R. (2018). Factores que influyen en la producción de investigación de los docentes universitarios: Caso de Ecuador, Perú y Colombia (Tesis doctoral). CENTRUM Católica Graduate Business School, Pontificia Universidad Católica del Perú. Disponible en Repositorio Digital de Tesis PUCP:
- Ascheri Vásquez, J. H., & Zata Pupuche, P. E. (2022). Condiciones socioeconómicas y el desempeño laboral docente del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público. *Searching de Ciencias Humanas y Sociales*, 3(2), 33-45.
- Beltrán, P. (2021). La educación superior ecuatoriana: Una mirada desde la Política Pública, previo a la Ley Orgánica de Educación Superior (Primera ed.). Universidad Espíritu Santo.
- Benítez-Abarca, G. M., Nájera-Lara, J. F., Benítez-Abarca, A. B., & Jacho-Guanoluisa, N. P. (2025). Influencia del estrés laboral en el desempeño docente por competencias en docentes universitarios. *INNOVA Research Journal*, 10(1), 19-31.
- Carranza, R., Turpo, J., Hernández, R., Mamani, O., & Apaza, A. (2022). Scientific production of rectors of Peruvian universities. *Frontiers in education*, 7.
- Castellanos, A., & Almuiñas, J. (2021). La gestión del personal académico en las universidades: fundamentos, características principales y retos futuros. *Revista San Gregorio*, 1(47).
- Cerbino, M., Vega, S., Basantes, J., González, M., Simbaña, H., Hinojosa, C., & Grijalva, I. (2020). Educación Superior y Sociedad: ¿Qué pasa con su vinculación? CACES.
- Constitución de la Republica del Ecuador. (2021). Ley Orgánica de Educación Superior. Lexis Finder.
- Escobar-Jiménez, C. (2022). Doctores, incentivos de titulación e impacto en la investigación: Un panorama general de los profesores con doctorado en el sistema ecuatoriano. *Revista Andina de Educación*.
- Heuritsch, J. (2021). Reflexive Behaviour: How Publication Pressure Affects Research Quality in Astronomy.
- Hollinger-Smith LM, O'Lynn C, Groenwald S. The Importance of Meaningful Faculty Recognition in Creating a Healthy Academic Work Environment: A Mixed-Methods Study. *Nurs Educ Perspect*. 2021 Sep-Oct 01;42(5):297-303. doi: 10.1097/01.NEP.0000000000000776. PMID: 34415699.
- Igbinoba, F., Falola, H., & Salau, O. (2021). Institutional support strategies and faculty job effectiveness: An empirical study. *Journal of Educational and Social Research*, 11(1), 45-58.
- Jácome-Muñoz, M. E., Noroña-Salcedo, D. R., & Vega-Falcón, V. (2021). Factores psicosociales y desempeño docente en un instituto superior tecnológico en Quito, Ecuador. *Revista Médica Electrónica*, 43(5), 1254- 1268.
- Jumbo Valladolid, J. W. (2025). Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional de Loja, Ecuador [Artículo de investigación]. *Economía y Negocios*, 16(1), 76-99.
-

- Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) (2010). Registro Oficial Suplemento No. 298, 12 de octubre de 2010. Última modificación: 2 de agosto de 2018. Asamblea Nacional del Ecuador.
- Ochoa, E., Bejarano, E., Moreno, H., Agudelo, J., & Garzón, V. (2023). Dinámicas familiares en estudiantes con bajo rendimiento académico del grado octavo y noveno del colegio Eduardo Carranza de Villavicencio. Universidad Cooperativa de Colombia.
- Pardo, E. (2020). Análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa pública de servicio Hospitalario. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Parra-Aguirre, M. A., & Padilla Contreras, R. C. (2022). Factores socioeconómicos y rendimiento académico en estudiantes de enfermería. Revisión bibliográfica integrativa. Revista Eugenio Espejo, 16(3), 106-114.
- Pérez, L. (2020). Alta calidad de la educación superior y autonomía universitaria en Colombia. Casos de estudio: Universidad del Valle y Pontificia Universidad Javeriana, Cali. FLACSO ARGENTINA.
- Pérez-Díaz, V. (2025). Habilidades Blandas en el Desempeño Académico de Estudiantes de Pregrado en las Universidades. Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0, 13(1), 220–234.
- Pinchao Morales, H. D. (2022). Identificación del estrés en docentes ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19 en una institución pública de la ciudad de Ibarra, provincia de Imbabura durante el año 2021-2022 (Trabajo de titulación, Universidad Técnica Particular de Loja). Repositorio de la Universidad Técnica Particular de Loja. Polo del Conocimiento, 5(10), 774-497. doi:10.23857/pc. v5i10.1851
- Polo, G. (2022). El estrés laboral en la modalidad de teletrabajo en los colaboradores del área técnica- administrativa de la empresa minera AIC, durante el estado de excepción Ecuador marzo - septiembre 2020. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Suárez, W., & Altamirano, M. R. (2022). Estrategias para promover la producción científica universitaria en Chile. Revista de Ciencias Sociales, Universidad de La Rioja.
- Sumba, R., Saltos, G., Rodríguez, C., & Tumbaco, Z. (2020). El desempleo en el Ecuador: causas y consecuencias.
- Ticona, L., & Quispe, C. (2022). Capacitación docente y mejora en la producción investigativa en universidades públicas de Ecuador. Revista Científica UTMACH, 11(3), 234–245.
- Vessuri, H. (2020). Desafíos de la educación superior en relación con la formación y la investigación ante los procesos económicos actuales y los nuevos desarrollos tecnológicos. Revista Iberoamericana de Educación.
- Altbach, P. G., & de Wit, H. (2020). The global impact of COVID-19 on higher education. International Higher Education, 102, 4–9. <https://doi.org/10.36197/IHE.2020.102.02>
-

- Houston, D., Meyer, L. H., & Paewai, S. (2020). Academic staff workloads and job satisfaction: Expectations and values in academe. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 42(2), 123–137.
- Sharma, R., & Choudhury, P. (2021). Professional development and its role in higher education faculty performance. *Higher Education Quarterly*, 75(3), 447–463.
- Tight, M. (2022). The academic profession: Changing times and changing conditions. *Higher Education Research & Development*, 41(5), 1432–1445.
- Walker, J., & Yoon, E. (2021). Recognition and motivation in academic work: Beyond financial incentives. *Studies in Higher Education*, 46(9), 1785–1799.
- Zhou, Y., & Zhang, L. (2022). Workload, stress, and academic productivity: Evidence from higher education in China. *Journal of Academic Development*, 27(4), 305–320.
- Santos, L., & Horta, H. (2023). Well-being and academic performance: Institutional strategies in higher education. *Higher Education*, 86(2), 295–312.
-