



# UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

## FACULTAD DE EDUCACIÓN CIENCIA Y TECNOLOGÍA PSICOLOGÍA GENERAL

### TEMA:

“ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS NIVELES DE ESTRÉS Y SUS CAUSAS, ENTRE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL LUIS ULPIANO DE LA TORRE Y LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR LAS LOMAS, AÑO LECTIVO 2019-2020”

Plan de Trabajo de Grado previo a la obtención del título de Psicólogo

### AUTOR:

Almeida Quilumbango Renzo Ernel

### DIRECTOR:

MSc. Anabela Salome Galarraga Andrade

Ibarra, 2024



## UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

### BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

#### AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN

#### A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

### IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
<b>CÉDULA DE IDENTIDAD:</b>	<b>DE</b>	1004311369	
<b>APELLIDOS Y NOMBRES:</b>	<b>Y</b>	Almeida Quilumbango Renzo Ermel	
<b>DIRECCIÓN:</b>	Cantón Cotacachi, Parroquia El Sagrario, Calle Gonzales Suarez, Barrio Los Arupos, casa Nro. 29		
<b>EMAIL:</b>	renzoermelalmeida@gmail.com		
<b>TELÉFONO FIJO:</b>	2569023	<b>TELÉFONO MÓVIL:</b>	0960947827

DATOS DE LA OBRA	
<b>TÍTULO:</b>	“ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS NIVELES DE ESTRÉS Y SUS CAUSAS, ENTRE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL “LUIS ULPIANO DE LA TORRE Y LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR LAS LOMAS, AÑO LECTIVO 2019-2020”
<b>AUTOR (ES):</b>	Almeida Quilumbango Renzo Ermel
<b>FECHA: DD/MM/AAAA</b>	03/09/2020
<b>SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO</b>	
<b>PROGRAMA:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO

<b>TITULO POR EL QUE OPTA:</b>	Psicólogo
<b>ASESOR /DIRECTOR:</b>	MSc. Anabela Galarraga

### CONSTANCIAS

El autor manifiesta que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es el titular de los derechos patrimoniales, por lo que asume la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 21 días del mes de febrero del 2024

EL AUTOR:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Almeida Quilumbango Renzo Ermel', is written over a horizontal line. There are some additional scribbles and marks around the signature.

Almeida Quilumbango Renzo Ermel

1004311369



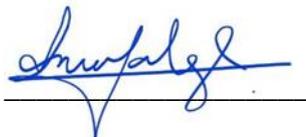
## ACEPTACIÓN TUTOR

Luego de haber sido designado por el Consejo Directivo de la Facultad Educación. Ciencia y Tecnología de la Universidad Técnica del Norte de la ciudad de Ibarra acepto con satisfacción participar como Directora del trabajo de grado del siguiente tema “ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS NIVELES DE ESTRÉS Y SUS CAUSAS, ENTRE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL “LUIS ULPIANO DE LA TORRE Y LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR LAS LOMAS, AÑO LECTIVO 2019-2020”

Trabajo realizado por el señor Almeida Quilumbango Renzo Ermel, previo a la obtención del título de Psicólogo.

Como testigo presencial y responsable directo del desarrollo del presente trabajo de investigación y la sustentación pública ante el tribunal designado oportunamente.

Eso es lo que puedo certificar en honor a la verdad.



**MSc. Anabela Galárraga**

**DIRECTORA DE TRIBUNAL**

## **DEDICATORIA**

Tras cada logro o éxito conseguido están personas muy importantes que nos brindan su apoyo incondicional para no desmayar en el camino hacia la meta y en mi caso esos seres especiales son mi familia y sobre todo mi madre Silvia Quilumbango, por ello este trabajo de investigación es dedicado a ellos.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios y la virgen por ser los dadores de vida, valor y sabiduría para poder hacer cada una de las cosas que nos proponemos.

A mi madre, por brindarme a cada momento su apoyo y amor incondicional.

A mi prestigiosa Universidad Técnica del Norte, por ser mi segundo hogar y acogerme durante estos 5 años de estudio, con la mejor calidad de enseñanza tanto en conocimientos como en valores.

A mi apreciada carrera de Psicología General, por brindarme los más valiosos conocimientos con docentes excepcionales que siempre recordare con cariño y agradecimiento.

Y finalmente a mi querida tutora MSc. Anabela Galarraga por el apoyo incansable durante todo el trayecto de mi carrera profesional.

## ÍNDICE GENERAL

<b>IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA</b> .....	<b>ii</b>
<b>CONSTANCIAS</b> .....	<b>iii</b>
<b>ACEPTACIÓN TUTOR</b> .....	<b>v</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>vi</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>ÍNDICE GENERAL</b> .....	<b>viii</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xiii</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>CAPÍTULO I</b> .....	<b>1</b>
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	1
1.1. Antecedentes .....	1
1.2. Planteamiento del problema.....	3
1.3. Formulación del Problema.....	4
1.4. Delimitación.....	4
1.4.1. Espacial .....	4
1.4.2. Temporal .....	4
1.5. Objetivos .....	5
1.5.1. Objetivo general.....	5
1.5.2. Objetivos específicos .....	5
1.6. Justificación .....	5
<b>CAPITULO II</b> .....	<b>7</b>
2. MARCO TEÓRICO.....	7

2.1. El Estrés .....	7
2.1.1. Antecedentes del Estrés .....	7
2.2. Definición del estrés .....	8
2.2.1. Definición de Burnout o estrés laboral .....	8
2.2.2. Estrés en el Ecuador .....	10
2.3. Principales causas que generan estrés en docentes .....	11
2.3.1. Grupos sociales .....	11
2.4. Concepto .....	11
2.4.1. Presión por padres de familia .....	12
2.2.3. Cultura ecuatorianas .....	13
2.3 Síntomas que produce el estrés laboral .....	13
2.4.2. Síntomas para el trabajador .....	14
2.5. Marco Legal .....	15
2.5.1. Instituciones Públicas, Fiscomisionales y Privadas .....	16
2.5.2. Derechos y obligaciones de las y los docentes .....	17
2.6. Glosario de términos .....	19
<b>CAPÍTULO III .....</b>	<b>20</b>
3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	20
3.1. Tipo de Investigación .....	20
3.1.1. Cualitativa .....	20
3.1.2. Bibliográfica .....	20
3.1.3. Descriptiva .....	20
3.1.4. Cuantitativa .....	20
3.2. Métodos .....	21

3.2.1. Inductivo .....	21
3.2.2. Deductivo .....	21
3.2.2. Analítico.....	21
3.3. Técnica e Instrumentos .....	21
3.3.1. Aplicación del cuestionario.....	21
3.3.2. Aplicación de encuesta .....	22
3.4. Población.....	22
3.5. Matriz Diagnostica.....	23
<b>CAPITULO IV .....</b>	<b>25</b>
4. ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS .....	25
4.1 Análisis del Cuestionario de Maslach .....	25
4.2 Análisis de la encuesta. ....	28
<b>CAPITULO V .....</b>	<b>40</b>
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	40
5.1. Conclusiones .....	40
5.2. Recomendaciones .....	41
Bibliografía.....	42
<b>ANEXOS .....</b>	<b>46</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	23
Tabla 2	25
Tabla 3	25
Tabla 4	26
Tabla 5	27
Tabla 6	28
Tabla 7	28
Tabla 8	29
Tabla 9	30
Tabla 10	30
Tabla 11	31
Tabla 12	32
Tabla 13	32
Tabla 14	32
Tabla 15	33
Tabla 16	34
Tabla 17	34
Tabla 18	35
Tabla 19	36
Tabla 20	36
Tabla 21	37
Tabla 22	38
Tabla 23	38

## RESUMEN

El presente trabajo de grado consiste en analizar el nivel de estrés que presentan tanto los docentes de la Unidad Educativa particular Las, así como la Unidad Educativa fiscal Luis Ulpiano de la Torre, se pretende identificar las distintas causas que podrían generar un cansancio laboral en los maestros.

Por consiguiente, se plantea en la investigación una metodología cuantitativa, además una correlación entre los resultados obtenidos, tanto de la unidad educativa privada como de la unidad educativa fiscal, se utiliza el cuestionario Maslach Burnout Inventory y una encuesta; se encontró que en la Unidad Educativa Particular Las Lomas, los docentes presentan mayores niveles de estrés mismos que se relacionan a cansancio emocional y despersonalización y en lo que se refiere a realización personal se obtiene un puntaje medio.

En la Unidad Educativa Luis Ulpiano de la Torre se encontró que en la categoría de cansancio emocional y despersonalización los niveles son mínimos, sin embargo, en cuanto a realización personal se encontraron puntajes altos.

En base a los resultados obtenidos como mayores generadores de estrés en las dos instituciones se encontró que van relacionadas a la falta de apoyo por parte de los padres de familia, presión de las autoridades, bajo salario en comparación al desempeño que realizan.

**Palabras claves:** Estrés, Burnout, Cansancio emocional, despersonalización, Realización personal.

## **ABSTRACT**

This thesis is an analysis of the level of stress experienced by teachers at the private Las Lomas school as well as at the public Luis Ulpiano de la Torre school. The purpose is to identify the various causes that could lead to burnout among teachers.

To that end, the study is based on research using a quantitative methodology, in addition to a correlation among results, for both the private and the public schools. Information was obtained through the use of the Maslach Burnout Inventory questionnaire and another survey instrument created by the author. According to findings, in the private Las Lomas school, teachers exhibit greater levels of stress, and these are related to emotional fatigue and depersonalization; as regards personal fulfillment, a medium score was obtained.

At the public Luis Ulpiano de la Torre school, levels of emotional fatigue and depersonalization were minimal while scores were high in the personal fulfillment category.

On the basis of the results obtained, it was found that the major generators of stress at both institutions are related to the lack of support from parents, pressure from authorities, and low salaries in comparison to the effort involved.

Key words: stress, burnout, emotional fatigue, depersonalization, personal fulfillment.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de grado describe cual es la diferencia sobre los niveles de estrés entre una Unidad Educativa Fiscal en comparación con una Unidad Educativa Privada, además menciona cuales son las principales causas que generan un malestar psicológico en los docentes de las dos instituciones.

De este modo la formulación del problema y sus antecedentes dan un justificativo de viabilidad y fiabilidad para el desarrollo de esta investigación, mismos que son descritos en el Capítulo I.

En el Capítulo II, se detallan las variables fundamentales para la comprensión de esta investigación, a la par se mencionan también estudios similares que sirven de apoyo y aserción de resultados.

Por otro lado, en el Capítulo III se detalla cómo fue el desarrollo de la investigación, la cual resulta de un enfoque cuantitativo, cualitativo y comparativo, seleccionando una población de 20 docentes de la institución educativa privada y 20 docentes de la institución educativa pública.

Los resultados de esta investigación son obtenidos mediante la aplicación y análisis del cuestionario Maslach Burnout Inventory conjuntamente con una encuesta, mismos que han sido aplicados en las instituciones educativas aspectos que se narran en el Capítulo IV.

Para finalizar, en el Capítulo V se exponen las conclusiones y recomendaciones que se obtuvieron luego del análisis respectivo de las variables mencionadas anteriormente.

# CAPÍTULO I

## 1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. Antecedentes

Según la Organización Mundial de la Salud, en sus informes sobre la necesidad de calidad de vida en el trabajo, demuestran la relevancia del estrés laboral como un problema de salud pública en el mundo (World Health Organization, 2002).

Dentro de los grupos de riesgo sobre salud mental, está la enseñanza es una profesión en la cual se puede llegar a padecer altos niveles de estrés, incluso por encima de otras profesiones de conflicto (Ansoleaga, 2015).

Históricamente en el estado ecuatoriano los estudios para mejorar la calidad de la educación, han sido inclinados mayoritariamente en los estudiantes, sin embargo, son escasas las investigaciones sobre salud mental en los docentes, además de cómo este aspecto influye en el transcurso de la enseñanza - aprendizaje de los alumnos.

La presión a la que se ven sometidos los docentes desde diversas asignaturas, emana en la actualidad la aparición de patologías, tanto de carácter físico como psicológico, es así, que cada vez la comunidad educativa tiende a prestar mayor atención y preocupación a los problemas que afecta a la salud del profesorado y a la eficacia de la ilustración (Horner, 2001).

Chakravorty (1989) realizó una investigación encontrando que el 77% de las bajas laborales de los profesores, se debían a patologías mentales relacionadas con el estrés, resultados que se parecen a otra investigación realizada por Sevilla & Villanueva (2000), quienes descubrieron un incremento anual de deserción por parte de los docentes y en otros casos desvalorización del rendimiento laboral e incremento del absentismo en el trabajo.

Del mismo modo y según el artículo de Moriana & Herruso Cabrera (2004) en el mundo y a lo largo de los años se han manifestado algunas investigaciones relacionadas al estrés citando como ejemplo en Alemania, Knight-Wegenstein, (1973), realizó uno de los estudios precursores en el ámbito de la educación donde detalla que un 87.6% de los 9129 profesores estudiados sufrían de un grado elevado de resistencia en el trabajo.

Posteriormente en Alemania Kohnen & Barth en 1990 realizan un estudio en 122 profesores, señalando que solo un 28% advertía de mínimos síntomas de burnout frente a un 43% con síntomas moderados y un 28.7% con síntomas severos (Moriana & Herruso Cabrera, 2004).

Como se explica inicialmente, el estrés es una de las patologías de mayor desarrollo en los docentes, teniendo como consecuencia somatizaciones, es así como Sells (1970) puntualiza al estrés como un estímulo amenazante o desbordante, mismo que no puede ser resuelto de manera asertiva por el individuo creando malestar físico y psicológico.

Por otro lado, la docencia en la actualidad es una labor que demanda gran presión, y refiriéndose a el contexto ecuatoriano el Ministerio de Educación realiza seguimientos, emite varios postulados que deben ser cumplidos por cada docente sea este de un ámbito público o privado.

Algunas de las diligencias que deben ser cumplidas son: formulación y entrega de informes, oficios, adaptaciones curriculares, sumado a esto se encuentran otros factores que no favorecen a una salud adecuada en el docente como es la presión de padres de familia o ausencia de apoyo, mal clima laboral, premura de autoridades, sobrecarga de trabajo, impropio comportamiento de estudiantes y falta de materiales de apoyo para un buen proceso de enseñanza-aprendizaje (Méndez, 2004).

Todos los factores mencionados con anterioridad influyen en el bienestar psicológico del docente, pero en esta investigación se quiere indagar si existen diferencias entre trabajadores de un ámbito público con un privado.

## **1.2. Planteamiento del problema**

La actividad laboral que realizan los docentes tanto de instituciones públicas como privadas demanda un gran cansancio intelectual y agregado a esto, están las actividades complementarias que deben efectuar como parte de sus obligaciones.

Del mismo modo, las conductas disruptivas de los estudiantes, haciendo referencia a comportamientos que obstaculizan la labor del docente en el aula, podría generar un inadecuado proceso de enseñanza-aprendizaje.

Es importante destacar que el trabajo de un docente con niños que oscilan entre los 5 a 7 años, es de mayor dificultad a causa de que si no existe un apoyo de los progenitores, es muy dificultoso que se mantenga un correcto aprendizaje, a lo que se suma también el hecho de tener una mayor responsabilidad debido a

que estos niños requieren más atenciones (Obando, Morales, Carpio, & Fernández, 2017).

Otro punto importante es el ambiente laboral en relación al compañerismo que existe entre los docentes, dado que luego de una jornada laboral ardua, un aspecto positivo para un docente puede ser el conversar con su colega sobre situaciones que le preocupen o simplemente el cómo ha sido su jornada, el hablar le permite al profesor una descarga emocional, más aún si tuvo algún contratiempo durante clases.

### **1.3. Formulación del Problema**

¿El grado de estrés que presentan los docentes de una Institución Educativa Privada es igual al grado de estrés en docentes de una Institución Educativa Fiscal?

### **1.4. Delimitación**

#### **1.4.1. Espacial**

La presente investigación se realizó en la Provincia de Imbabura, Ciudad de Cotacachi, en la Unidad Educativa Fiscal “Luis Ulpiano De La Torre y la Unidad Educativa Particular Las Lomas.

#### **1.4.2. Temporal**

Para la aplicación del cuestionario y encuestas se ha planificado que su desarrollo sea en el periodo académico de 2019 – 2020.

## **1.5. Objetivos**

### **1.5.1. Objetivo general**

- Analizar los niveles de estrés y sus causas, entre los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Luis Ulpiano de la Torre y La Unidad Educativa Particular Las Lomas, mediante la aplicación de un cuestionario y encuesta para una comparación de resultados.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

- Identificar los niveles de estrés en los docentes de la Unidad Educativa Particular “Las lomas” y los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Luis Ulpiano de la Torre”, mediante una investigación de campo y la aplicación de un cuestionario.
- Determinar las principales causas que generan estrés en los docentes de la Unidad Educativa Particular Las lomas y los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Luis Ulpiano de la Torre, mediante la aplicación de una encuesta.
- Comparar los resultados obtenidos sobre los niveles de estrés y sus causas, entre los docentes de una unidad educativa particular con una unidad educativa fiscal.

## **1.6. Justificación**

La investigación propuesta, se discute la importancia que tiene la educación de calidad, y la necesidad de conocer los niveles de estrés de los docentes, con la finalidad de mejorar el nivel educativo, dado que el estrés crea situaciones de malestar psíquico y fisiológico afectando directamente el proceso de enseñanza, aquejando a los estudiantes en su aprendizaje, al prestigio de la institución y al estado de armonía del docente.

Es necesario definir y determinar las causas principales que promueven el estrés en los docentes, debido a que la educación es el arma más importante para el desarrollo del ser humano, es este mismo motivo por el cual los profesores son los actores principales y su salud mental es trascendental para que el proceso de enseñanza - aprendizaje sea oportuno y de calidad.

La presente investigación favorece a distintos grupos, pues al identificar las causas que generan estrés en los docentes, obteniendo beneficiarios directos e indirectos, uno de ellos serían el personal académico tanto de la Unidad Educativa Particular “Las Lomas” como de la Unidad Educativa Fiscal “Luis Ulpiano de la Torre”

Es importante mencionar que de igual manera los estudiantes de las instituciones mencionadas anteriormente serían beneficiarios indirectos, puesto que a un mejor estado psíquico de los docentes es proporcional a una mejor educación y por ende mejores profesionales a futuro.

Esta investigación es factible realizar, gracias a la aceptación de cada uno de los Directores de las Instituciones para que se analice el estado de salud mental de sus docentes.

Finalmente, es preciso mencionar que existe una vasta información bibliográfica sobre el tema, además la obtención de resultados sobre los niveles de estrés se realizará con un cuestionario específico, para analizar sus causas se ha elaborado una encuesta que ya ha sido aprobada, esto permitiendo que la investigación sea ejecutada con éxito.

## **CAPITULO II**

### **2. MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. El Estrés**

##### **2.1.1. Antecedentes del Estrés**

Hablar sobre el estrés y puntualizarlo, es analizar todo un proceso evolutivo de definiciones, estudios, comparaciones, disputas, años de aplicaciones experimentales y autores que han dedicado su vida a descubrirlo. Antes de definir es importante conocer brevemente la historia del mismo.

Para esto Boonyarit (2017) menciona que el estrés nace como un mecanismo de supervivencia, algo natural en el ser humano, permitiéndole atacar o huir ante una amenaza contra su vida. Entendiendo que el estrés es parte de la vida, pero el no saber conllevarlo o tener los mecanismos de afrontamiento es lo que forja un desgaste emocional y consecuencia de estos una afectación somática.

Posterior a analizar el nacimiento del estrés como mecanismo, es factible manifestar que según Slipak (1991) el término estrés proviene del griego *stringere*, que significa activar tensión, esta palabra se emplea por primera vez en el siglo XIV y a partir de entonces se manejó en diferentes textos en inglés como *stress*, *stresse*, *stresr* y *straisse* (Calderón, 2017).

El estrés como se lo conoce actualmente nace a partir de una investigación experimental en la cual Selye (1978) lo definió como “la respuesta no específica del organismo a toda demanda que se le haga” (Costanzo, 2000).

El estrés actualmente, según instituciones e investigadores es considerado una de las principales enfermedades que está afectando a la sociedad, todas las personas estudian, trabajan, se preocupan, tienen accidentes, malas noticias, sobrellevan desastres, razones por la cuales el estrés se mantiene latente en cada uno de los individuos del mundo (González & y Landero, 2008).

## **2.2. Definición del estrés**

Según la OMS (1994) define al fenómeno de estrés como las reacciones fisiológicas que incorporadas, preparan al organismo para la acción , entendiéndose como si el estrés fuera una alarma, que permite una acción o una respuesta necesaria para la sobrevivencia del ser humano.

Cuando la respuesta del estrés es excesiva se provoca una sobrecarga de tensión generando alteraciones en el organismo, y en algunos casos enfermedades y anomalías que perjudicaran el desarrollo y funcionamiento adecuado del organismo (Salanova, Grau, & Martínez, 2005).

Las definiciones de estos autores posponen que el estrés significa estímulo y por otro lado respuesta, manifestando al factor ambiental, como estímulo y al factor interno e individual de cada uno, como respuesta (Gonzales de Rivera & Cols, 1980).

Cada uno de los axiomas anteriormente expuestos relatan al estrés como un mecanismo de respuesta ante un estímulo, el cual si no se enmienda o se brinda una respuesta adecuada, genera un malestar físico (Portero & Vaquero, 2015).

### **2.2.1. Definición de Burnout o estrés laboral**

El termino burnout ha sido aceptado casi en su totalidad desde la definición determinada por Maslach, en donde declara al burnout como una respuesta de estrés crónico, desarrollada por tres factores los cuales son el cansancio emocional, despersonalización y baja realización profesional (Maslach, 1999).

Según Maslach (1999) define el concepto desde una perspectiva tridimensional caracterizada por las siguientes características:

- Agotamiento emocional. - Se puntualiza como cansancio y fatiga física, psíquica o como una combinación de uno y otro, es la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás.
- Despersonalización. - Es la segunda dimensión, se entiende como el desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, en el ámbito laboral hacia los clientes, pacientes, estudiantes, etc. (García & López, 2008).

Se acompaña de un incremento en la irritabilidad y una pérdida de motivación, es así que el sujeto trata de distanciarse no sólo de las personas destinatarias de su trabajo; sino también de los miembros del equipo con los que trabaja, mostrándose insolente, irritable, irónico e incluso utilizando etiquetas despectivas para referirse a los usuarios, clientes o estudiantes, tratando de hacerles culpables de sus frustraciones y descenso del rendimiento laboral (García & López, 2008).

- Sentimiento de bajo logro. - Nace cuando se verifica que las demandas que se hacen exceden su capacidad para atenderlas de forma competente, supone contestaciones negativas hacia uno mismo y hacia su trabajo, evitando relaciones personales y profesionales, al igual que se genera bajo rendimiento laboral, invalidez para soportar la presión y una baja autoestima (Navinés, Martín-Santos, Olivé, & Valdés, 2016).

La falta de logro personal en el trabajo se caracteriza por una dolorosa desilusión y fracaso al darle sentido a la actividad laboral, experimentando sentimientos de fracaso personal, carencias de expectativas en el trabajo y una insatisfacción generalizada (Calderón, 2017).

La insatisfacción laboral da como consecuencia impuntualidad, evitación del trabajo, ausentismo y abandono de la profesión, son síntomas habituales y típicos de esta patología laboral (Calderón, 2017).

Entendiendo de este modo al estrés laboral como una serie de fenómenos que suceden en el cuerpo del trabajador, afectando su salud, surgen debido a agentes estresantes originarios directamente del trabajo (Suárez, Rodríguez, Pérez, Casal, & Fernández, 2015).

El estrés laboral puede sobresaltar a personas de todas las profesiones más en situaciones de alta competitividad, responsabilidad, riesgo, rutina; pero los trabajos que presentan un mayor índice de afectados, son los que requieren una relación constante y directa con personas, incluyendo aquí a los profesionales de la sanidad, la enseñanza, los servicios públicos y servicios sociales (Duran, 2010).

### **2.2.2. Estrés en el Ecuador**

El estrés, es percibido como uno de los principales causantes de afectaciones en la salud de los seres humanos, es así que en Ecuador es una problemática individual y social, provocada por la mala calidad de vida, pero aun en la actualidad no es tomado en cuenta como manera de prevención, más atención hay cuando la persona ya presenta síntomas orgánicos o somatizaciones (García & López, 2008).

En Ecuador es evidente el fenómeno en el cual las autoridades actuales se preocupan directamente de los estudiantes, es así que para mejorar la calidad educativa se han hecho investigaciones y planes pilotos dirigidos a los educandos, sin embargo, otra de las hipótesis es que la preocupación hacia la salud mental de los docentes en la actualidad es desvalorizada (Valadez, 2011).

### **2.3. Principales causas que generan estrés en docentes**

#### **2.3.1. Grupos sociales**

##### **2.1.1.1 Origen**

Los orígenes de los grupos sociales se remontan a los tiempos de la prehistoria, cuando el hombre apreció la necesidad de agruparse, para enfrentarse a los problemas que a diario lo confrontaban, la primera forma de agrupación humana recibió el nombre de hordas primitivas, que luego con el progreso del hombre fue ampliándose hasta llegar a las tribus, producto del desarrollo que alcanza la sociedad (Calderón, 2017).

Solo por el hecho de ser humano siente la necesidad de reunirse o más bien conformar o crear su grupo social, por esto no se necesitó de la civilización para que surgieran los grupos sociales, más bien la civilización hoy existe gracias a la conformación desde fechas antiguas de los grupos sociales (Carlson, 1996).

### **2.4. Concepto**

Se entiende por grupo, la pluralidad de los individuos, que se relacionan entre sí, con cierto grado de interdependencia, dirigiendo su esfuerzo a la consecución de un objetivo común con la infalibilidad de que juntos pueden alcanzar mejor que en forma individual (Osorio & Cárdenas, 2017) .

Según Salazar (1979) “define grupo, al conjunto de personas que comparten un interés, objetivo en común e interactúan para alcanzarlo, o ha su vez una relación recíproca y continua”.

#### **2.1.1.2 Tipos de grupos**

Según el libro de Psicología Social de Salazar (1979) existen varios tipos de grupos, de los cuales se los más importantes son:

Grupos Primarios, que según (Romero, 2016) se caracteriza por la agrupación y cooperación de cada uno de sus integrantes, unidos por lazos personales o emocionales.

Consecuentemente Romero (2016) denomina grupos secundarios cuando las relaciones entre los miembros son frías, impersonales, racionales, y formales, caracterizándose por poseer gran cantidad de miembros, sin necesidad de involucrar sentimientos.

#### **2.4.1. Presión por padres de familia**

Los padres de familia en el Ecuador han adoptado actualmente una cultura, en donde se culpa a los docentes por la deficiencia de conocimiento en los hijos, y por ende el reclamo es directamente proporcional a suponer una baja calidad de educación por parte del profesor (García & López, 2008).

La Ley orgánica Integral de Educación y el Código de la Niñez y Adolescencia, amparan los derechos de los estudiantes, padres, docentes y autoridades, así como también demandan los deberes que se deben cumplir, sin

embargo, se ha mal entendido cada uno de los artículos y nace el reclamo inadecuado hacia los docentes (Educación, 2011).

### **2.2.3. Cultura ecuatorianas**

Ecuador tiene una alta gama de diversidad étnica y cultural, estas se dividen a manera general en blancos, mestizos, indígenas, montubios y afrodescendientes, por lo tanto, a nivel del país, cada docente debe manejar a un aproximado de 30 a 40 niños, cada uno de ellos con sus creencias y tradiciones diferentes (Ministerio de Cultura Ecuador, 2011).

La importancia en definir los grupos sociales en Ecuador, radica en que el estrés presentado por los docentes en ocasiones depende del grupo social que está tratando o en este caso estudiantes con los que se interactúe, a causa de la diversidad de prácticas, economía; factores que influyen en el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje.

### **2.3 Síntomas que produce el estrés laboral**

Los sentimientos de vacío y fracaso, el agotamiento, la sensación de impotencia, baja autoestima y una menesterosa realización personal son los síntomas más usuales de este síndrome (Robert, 2008).

Según Davis & Esheman (2009) normalmente la persona se siente nerviosa, inquieta con dificultades para concentrarse, exhibe una baja tolerancia a la frustración, en algunos casos pueden aparecer los comportamientos paranoides y agresivos, no solo para con los receptores de sus servicios, sino también con sus compañeros de trabajo y la familia.

En lo que se refiere a la sintomatología esencialmente física, se observan cefaleas, insomnio, algias, alteraciones gastrointestinales, taquicardia, y en casos más graves úlceras gástricas, todo lo aludido anteriormente se asocia a conductas adictivas, como lo es el aumento de consumo de café, alcohol, fármacos o drogas ilegales (Calderón, 2017).

Según Huamanchumo (2016), actualmente se han determinado cuatro estadios de evolución, entendiendo que estos no siempre presentan contornos bien definidos:

- Forma leve: los afectados presentan síntomas físicos inespecíficos como cefaleas, dolores de espaldas o lumbalgias, aquí la persona se vuelve poco operativa.
- Forma moderada: surge el insomnio y el déficit atencional, donde la persona comienza con la auto-medicación.
- Forma grave: acrecienta el ausentismo, aversión por la tarea y a veces el cinismo, la persona comienza a abusar del alcohol, los psicofármacos o cualquier otra droga.

#### **2.4.2. Síntomas para el trabajador**

Psicosomáticos: cansancio hasta el agotamiento y malestar general (que, a su vez, median en deterioro de la calidad de vida), fatiga crónica y alteraciones funcionales en casi todos los sistemas del organismo (cardiorrespiratorio, digestivo, reproductor, nervioso, reproductivo, etc.) con síntomas como dolores de cabeza, problemas de sueño, úlceras y otros desórdenes gastrointestinales, pérdida de peso, molestias y dolores musculares, hipertensión, crisis de asma, etc. (Davis & Esheman, 2009).

- Conductuales: conducta despersonalizada en la relación con el cliente, absentismo laboral, perfeccionamiento de conductas de exceso como: abuso de somníferos, estimulantes y otros tipos de sustancias, cambios bruscos de humor, incapacidad de concentración, superficialidad en el contacto con los demás, comportamientos de alto riesgo, aumento de conductas hiperactivas y agresivas (Suárez, Rodríguez, Pérez, Casal, & Fernández, 2015).

- Emocionales: predomina el agotamiento emocional, síntomas disfóricos, distanciamiento afectivo como forma de autoprotección, ansiedad, sentimientos de culpabilidad, falta de tolerancia a la frustración, emoción de soledad, sentimiento de alienación, efectos de impotencia, desorientación, fastidio, vivencias de baja realización personal, sentimientos depresivos (Ansoleaga, 2015).

- Actitudinales: actitudes de desconfianza, apatía, cinismo, sarcasmo hacia los alumnos, hostilidad, suspicacia y poca verbalización en las interacciones, desinterés hacia el cuidado y poca preocupación hacia los niños (Davis & Esheman, 2009).

- Sociales y de relaciones interpersonales: caracteres negativos hacia la vida, disminuye la calidad de existencia personal, aumento de los problemas de pareja, familiares y en la red social extra laboral del sujeto (debido a que las interacciones son hostiles, la comunicación es defectuosa, no se verbaliza, se tiende al aislamiento, etc.) (Ansoleaga, 2015).

## **2.5. Marco Legal**

El Marco legal de la presente investigación es con el fin de conocer la definición y leyes en las que se cimientan tanto una Unidad Educativa Pública y

una Unidad Educativa privada, la información que se expone a continuación es tomada de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (Ministerio de Educación, 2011).

### **2.5.1. Instituciones Públicas, Fiscomisionales y Privadas**

Art. 53.- Tipos de Instituciones, “Las instituciones educativas pueden ser públicas, municipales, fisco misionales, particulares, sean estas últimas nacionales o binacionales, cuya finalidad es impartir educación escolarizada a las niñas, niños adolescentes, jóvenes adultos según sea el caso” (Educación, 2011, pág. 86).

Las instituciones educativas cumplen una función social, son espacios articulados a sus respectivas comunidades y, tanto las públicas como las privadas y fisco misionales, se articulan entre sí como parte del Sistema Nacional de Educación, debiendo cumplir los fines, principios y disposiciones de la presente Ley (Educación, 2011, pág. 86).

Art. 54.- Instituciones educativas públicas. “Las instituciones públicas son fiscales o municipales, de fuerzas armadas o policiales, la educación impartida por estas instituciones es gratuita, además la comunidad tiene derecho a la utilización responsable de las instalaciones” (Educación, 2011, pág. 86).

Art. 55. – Instituciones educativas fiscomisionales. “Son instituciones educativas fiscomisionales aquellas cuyos fundadores son congregaciones, órdenes o laica, son de carácter religioso o laica, de derecho privado y sin fines de lucro que garanticen una educación gratuita y de calidad” (Educación, 2011, pág. 87).

Estas instituciones educativas pueden acceder a un financiamiento total o parcial del Estado, con la condición de que se cumpla el principio de gratuidad

e igualdad de oportunidades para el acceso y permanencia, además de rendición de cuentas de sus resultados educativos (Educación, 2011, pág. 87).

Art. 56.- Instituciones educativas particulares. “Las instituciones educativas particulares están constituidas y administradas por personas naturales o jurídicas de derecho privado podrán impartir educación en todas las modalidades, previa autorización de la Autoridad Educativa Nacional y bajo su control y supervisión” (Educación, 2011, pág. 87).

### **2.5.2. Derechos y obligaciones de las y los docentes**

Art. 57. – Derechos de las instituciones educativas particulares. Según la (Educación, 2011, págs. 87-88), son derechos de las instituciones educativas particulares, los siguientes:

Art. 10.- Derechos. – Según la (Educación, 2011, págs. 62-63), las y los docentes del sector público tienen los siguientes derechos.

- *Acceder gratuitamente a métodos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación, mejoramiento pedagógico.*
- *Recibir incentivos por sus logros y aportes relevantes de naturaleza educativa, académica, intelectual, cultural.*
- *Expresar libre y respetuosamente su opinión en todas sus formas y manifestaciones de conformidad con la constitución.*
- *Recibir un estipendio acorde con su experiencia, solvencia académica y evaluación de trabajo.*

- *Participar en el gobierno escolar al que pertenecen, afirmando en lo posible, la presencia paritaria de hombres y mujeres.*
- *Ejercer el derecho a la libertad de asociación.*
- *Acceder a servicios de bienestar social y de salud integral.*
- *Ejercer sus derechos por maternidad y paternidad.*
- *Solicitar cambio de su lugar de trabajo.*
- *Poder habilitar ante la autoridad Educativa nacional el tiempo de servicio prestado en planteles fiscales, fiscomisionales, municipales, particulares.*
- *Acceder a licencia con sueldo por enfermedad, calamidad doméstica.*
- *Acceder a comisión de servicios con sueldo para perfeccionamiento profesional.*
- 

Art. 40.- Jornada Laboral del docente. “Los docentes fiscales deben cumplir con 40 horas de trabajo por semana, las cuales incluyen, 30 horas pedagógicas, el tiempo restante hasta cumplir las 40 horas, está dedicado a la labor educativa fuera de clase” (Reglamento General, 2019, pág. 149).

La jornada de trabajo de los docentes de instituciones particulares y los docentes sin nombramiento fiscal de instituciones fiscomisionales, debe ser regulada de conformidad con lo prescrito en el Código de Trabajo, garantizando el cumplimiento de todas las actividades de gestión individual y participativa prescritas en el presente reglamento (Reglamento General, 2019, pág. 149).

Art. 41.- Labor educativa fuera de clase. “Son las actividades profesionales que se desarrollan fuera de los periodos de clase y que constituyen parte integral del trabajo que realizan los docentes en el establecimiento educativo, a fin de garantizar la calidad del servicio que ofertan” (Reglamento General, 2019).

“De gestión individual, que corresponde a no más del 65% del total de horas destinadas a labor educativa fuera de clase, y que incluyen actividades como las siguientes: planificar actividades educativas, revisar tareas estudiantiles, evaluarlas y redactar informes de retroalimentación” (Reglamento General, 2019).

De gestión participativa, que corresponden al menos al 35% del total de horas destinadas a la labor educativa fuera de clase, y que incluyen actividades tales como las siguientes: realizar reuniones con otros docentes, atender a los representantes legales de los estudiantes, realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesiten; colaborar en la organización (Reglamento General, 2019, págs. 149-150).

## **2.6. Glosario de términos**

Los siguientes términos son obtenidos de la Real Academia Española: *Diccionario de la lengua española*, 23.<sup>a</sup> Edición.

- Autorrealización: Tendencia innata a desarrollar al máximo sus adecuados talentos y potencialidades
- Depresión: Síndrome caracterizado por una tristeza profunda, agotamiento y depreciación de las funciones psíquicas.
- Estrés: Cualquier exigencia que origine en el individuo estado de tensión.
- Rendimiento: Producto o utilidad que alcanza o da una persona o cosa.
- Realización Profesional: Logros técnicos, funcionales y de calidad que se esperan en el ejercicio profesional de la ocupación.

## **CAPÍTULO III**

### **3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo de Investigación**

La presente investigación utiliza distintos métodos y técnicas para la obtención de resultados, describiéndose a continuación:

##### **3.1.1. Cualitativa**

Se utiliza la descripción de características, mismas que son las causas que los docentes consideran que afecta a su salud mental generando estrés.

##### **3.1.2. Bibliográfica**

La revisión bibliográfica es parte principal de esta investigación debido a que se recolecta información de postulados anteriores, los cuales aportan una base teórica al presente trabajo de grado.

##### **3.1.3. Descriptiva**

Esta investigación describe cada una de las causas principales que crean niveles de estrés en los docentes, adicionalmente se detalla cómo están los docentes tanto de la unidad educativa privada como de la unidad educativa fiscal.

##### **3.1.4. Cuantitativa**

En la investigación se realiza un análisis estadístico que permite la comparación de datos numéricos en cuanto al estrés que presentan los docentes de cada institución.

## **3.2. Métodos**

### **3.2.1. Inductivo**

Este método permite analizar científicamente una serie de hechos y acontecimientos de carácter particular como el estado de salud mental de cada uno de los docentes para llegar a una generalidad en cuanto a un dato total.

### **3.2.2. Deductivo**

Este método permite que, a partir de teorías generales se alcance aspectos particulares, como sería el antecedente de que el estrés afecta a todas las personas, es así que a partir de ese postulado general se analiza de manera individual o particular el estado psíquico de cada docente.

### **3.2.2. Analítico**

Este método es de gran ayuda al presente trabajo de investigación pues permite que la información bibliográfica, sea analizada y sintetizada en forma de redacción.

## **3.3. Técnica e Instrumentos**

Esta investigación es de carácter primario, debido a que se recolecta información en el propio lugar.

### **3.3.1. Aplicación del cuestionario**

Técnica que permitirá conocer y tabular el nivel de estrés en el docente y justificando el objetivo de analizar y determinar las causas que generan estrés en el docente.

El cuestionario utilizado es “Maslach Burnout Inventory, MBI”, en su versión española, los ítems del cuestionario recogen tres dimensiones las cuales son

definitorias del síndrome de burnout; cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal, del mismo modo la fiabilidad de este cuestionario está basada en el Alfa de Cronbrach, la cual es de .89 (Morianana & Herruso Cabrera, 2004).

### **3.3.2. Aplicación de encuesta**

La encuesta utilizada en la presente investigación se ha realizado en base a un análisis de las factores o causas que más generan malestar psicológico en los docentes según otras investigaciones ya realizadas. Es así que esta herramienta de investigación cuenta con 18 ítems y estructurados para una respuesta cuantitativa, misma que ha sido aceptada y validada por un experto.

### **3.4. Población**

En la presente investigación se trabaja con el 100% de la población de docentes de la Unidad Educativa Particular Las Lomas y para que el análisis comparativo tenga las mismas variables se trabaja con el mismo porcentaje de docentes en la Unidad Educativa Fiscal Luis Ulpiano de la Torre, quedando una población exacta de 40 docentes, los cuales en un desglose quedaría en 20 profesores de la Unidad Pública y 20 profesores de la Unidad Privada.

Su actividad laboral es de lunes a viernes, para lo cual se establece, que la aplicación tanto del cuestionario como de la encuesta sean realizados en la misma semana en las dos instituciones para evitar distorsiones o falsos resultados.

### 3.5. Matriz Diagnostica

**Tabla 1: Matriz Diagnóstica**

<b>OBJETIVOS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>TÉCNICA</b>	<b>PÚBLICO</b>
<p><b>1.</b> Verificar el nivel de estrés en los docentes de la unidad educativa particular Las Lomas y la Unidad Educativa Fiscal Luis Ulpiano de la Torre.</p>	Nivel de estrés	<p>Cansancio Emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Realización Personal</p>	<p>Cuestionario Maslach Burnout Inventory</p>	<p>Docentes</p>
<p><b>2.</b> Determinar el impacto que ocasiona el comportamiento Inadecuado de los estudiantes en el nivel de estrés del docente.</p>	Comportamiento	<p>Impuntualidad</p> <p>Comportamiento en el aula</p> <p>Malas relaciones entre compañeros.</p> <p>Incumplimiento de tareas.</p>	<p>Encuesta</p>	<p>Docentes</p>
<p><b>3.</b> Investigar la incidencia de la presión por padres de familia en el nivel de estrés del docente.</p>	Presión por padres de familia	<p>Las tareas</p> <p>Asistencia y participación.</p> <p>Las Notas</p> <p>Estimulación</p>	<p>Encuesta</p>	<p>Docentes</p>

<p><b>4.</b> Determinar cómo los factores que demanda el Ministerio de Educación inciden en el nivel de estrés del docente.</p>	<p>Presión por el Ministerio de Educación</p>	<p>Matrices Adaptaciones Curriculares Horarios Uso de TICS. Capacitación Supervisión</p>	<p>Encuesta</p>	<p>Docentes</p>
<p><b>5.</b> Determinar como el clima laboral entre docentes incide en el nivel de estrés de los mismos.</p>	<p>Clima Laboral</p>	<p>Trabajo en equipo Reuniones de tipo académico. Actividades recreativas. Comunicación Ayuda / Colaboración</p>	<p>Encuesta</p>	<p>Docentes</p>
<p><b>6.</b> Determinar la relación laboral entre autoridades y docentes</p>	<p>Relación Laboral</p>	<p>Comunicación Autoridad / Autoritarismo Sensibilidad</p>	<p>Encuesta</p>	<p>Docentes</p>

**Elaborada por:** el autor

## CAPITULO IV

### 4. ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

#### 4.1 Análisis del Cuestionario de Maslach

En este apartado se analiza los resultados obtenidos de la aplicación del Cuestionario y de la encuesta, para lo cual se ha utilizado el software IBM SPSS, mismo que permite realizar un análisis estadístico con mayor detalle.

Por lo tanto, se inicia con un análisis del Cuestionario Maslach Burnout Inventory, y para determinar el Grado del Síndrome de Burnout, que sufren los docentes, se utiliza la siguiente tabla con los valores de referencia.

**Tabla 2:** Interpretación

<b>Nivel de Estrés</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>
<b>Cansancio Emocional</b>	0 – 18	19 – 26	27 – 54
<b>Despersonalización</b>	0 – 5	6 – 9	10 – 30
<b>Realización Personal</b>	0 – 33	34 – 39	40 – 56

Elaborado por: (Maslach, 1982, 1999)

De tal manera que la primera tabla que se menciona a continuación se refiere a el aspecto de cansancio emocional, en el cual se obtuvieron los siguientes resultados.

**Tabla 3:** Cansancio emocional

	N	Media	Correlación
Cansancio Emocional "U.E. Luis Ulpiano"	20	14,70	0,123
Cansancio Emocional "U.E. Las Lomas"	20	21,15	

**Elaborado por:** el autor

En la tabla número tres, la variable de cansancio emocional en la Unidad Educativa Luis Ulpiano refiere una media de 14.7 (bajo) mientras que el cansancio emocional en Unidad Educativa Las Lomas una media de 21.15 (medio), estos resultados concuerdan con el artículo de estrés en docentes propuesto por Escobar (2013) donde se detectan problemas en la salud mental de los maestros que se relacionan con el estrés, hallándose un contexto de peligro o severo riesgo de disfunción psíquica.

**Tabla 4:** Despersonalización

	N	Media	Correlación
Despersonalización "U.E. Luis Ulpiano"	20	5,30	0,265
Despersonalización "U.E. Las Lomas"	20	8,10	

**Elaborado por:** el autor

En lo que respecta a la variable de despersonalización se obtiene que en la Unidad Educativa Luis Ulpiano de la Torre la media es de 5.3, misma que estaría categorizada según la tabla de interpretación en un **rango bajo**, mientras que la despersonalización en la Unidad Educativa Las Lomas es de 8.10 ubicada en el **rango medio**, en efecto la unidad educativa privada posee mayor nivel de estrés

en sus docentes, la correlación en este aspecto es positiva con un porcentaje de 0.27.

Según la investigación sobre estrés en docentes de Rodríguez (2014) realizada en México, menciona que se mantienen correlaciones significativas y negativas del estrés con la edad, la antigüedad y la experiencia docente, características que se asemejan a lo planteado en la tabla sobre despersonalización, y de manera específica se tendrían mayor concordancia con el estrés que presentan los docentes de la unidad educativa privada.

**Tabla 5: Realización Personal**

	N	Media	Correlación
Realización Personal "U.E. Luis Ulpiano"	20	41,85	-0,750
Realización Personal "U.E. Las Lomas"	20	38,55	

**Elaborado por:** el autor

Para el análisis de la variable sobre realización personal es necesario tomar en cuenta que a mayor puntuación, mayor será la realización personal, para lo cual la Unidad Educativa Luis Ulpiano de la Torre La media es de 41,85 ubicándose según la tabla de interpretación en un **nivel alto** refiriéndose a un aspecto positivo en los docentes de aquella institución, mientras que en la Unidad Educativa Las Lomas la media es de 38,55 misma que se ubica en un **rango medio** en cuanto a la satisfacción de autorrealización de cada uno de los docentes.

Corroborando este análisis con la investigación denominada estrés en docentes de un instituto privado de Guanajuato, México las respuestas totales

son que el 7.2% de los profesores indican realización personal baja, 46.7% realización personal media y 34.2% realización personal alta (Rodríguez, 2007).

#### 4.2 Análisis de la encuesta.

A continuación, se detalla cómo fue la frecuencia de respuestas y su equivalencia en porcentaje de cada pregunta planteada en la encuesta realizada, tanto a la Unidad Educativa Las Lomas misma que es una institución privada y de la Unidad Educativa Luis Ulpiano De Torre que corresponde a una institución pública.

**Tabla 6:** Agresiones físicas y verbales por parte del alumnado.

		Unidad Educativa Las Lomas		Unidad Educativa Luis Ulpiano de la Torre	
	<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
0	Nada	16	80%	14	70%
1	Poco	3	15%	2	10%
2	Mucho	0	0%	3	15%
3	Demasiado	1	5%	1	5%

**Fuente:** el autor

#### **Interpretación:**

Según los datos que se reflejan en la tabla se analiza que la incidencia en agresiones verbales o físicas por parte de los alumnos es mínima en las dos instituciones educativas, no así en la investigación realizada por García & López (2008) un abrumador porcentaje del 90% de profesores mexicanos asegura haber experimentado algún caso de violencia en las aulas de clases, y otro 75% afirma que se ha perdido respeto y nivel de autoridad, situación que se diferencia a lo obtenido en esta investigado.

**Tabla 7:** Mal ambiente entre el profesorado.

		Unidad Educativa Las Lomas		Unidad Educativa Luis Ulpiano de la Torre	
	Alternativas	Frecuencia	%	Frecuencia	%
0	Nada	5	25%	4	20%
1	Poco	14	70%	10	50%
2	Mucho	1	5%	5	25%
3	Demasiado	0	0%	1	5%

**Fuente:** el autor

### **Interpretación:**

Se encontró un adecuado clima laboral en las instituciones indagadas, a diferencia de la investigación realizada por Viñán & Puente (2017) en donde se encontró que la mayoría de docentes de una institución educativa el ambiente que es tenso.

**Tabla 8:** Falta de respaldo de los padres en problemas de disciplina.

		Unidad Educativa Las Lomas		Unidad Educativa Luis Ulpiano de la Torre	
	Alternativas	Frecuencia	%	Frecuencia	%
0	Nada	1	5%	4	20%
1	Poco	5	25%	8	40%
2	Mucho	11	55%	5	25%
3	Demasiado	3	15%	3	15%

**Fuente:** el autor

### **Interpretación:**

Como se observa en la tabla, es evidente que existe falta de apoyo por parte de los padres en cuanto a la disciplina de sus hijos, lo que en la actualidad representa un gran problema al momento del proceso enseñanza – aprendizaje, mencionando

que en el colegio Las Lomas, existe un porcentaje más elevado de falta de apoyo familiar.

En este sentido, cuanto mejor sea el apoyo familiar dentro de la institución, más bajo serían los niveles de tensión. Refiere que entre los autores que han abordado el impacto de un apoyo educativo desfavorable a los docentes, conduce al agotamiento y síndrome Burnout (Aranda, 2014).

**Tabla 9:** Rivalidad entre grupos de profesores/as.

		Unidad Educativa Las Lomas		Unidad Educativa Luis Ulpiano de la Torre	
	<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
0	Nada	11	55%	3	15%
1	Poco	8	40%	10	50%
2	Mucho	1	5%	5	25%
3	Demasiado	0	0%	2	10%

**Fuente:** el autor

### **Interpretación:**

Los resultados expresados con referencia a la rivalidad entre grupos de profesores, los datos obtenidos no poseen significancia debido a que las frecuencias mayores se encuentran entre las opciones de poco o nada.

El comportamiento y desempeño de los individuos tendrá que ver con la cultura organizacional que exista, los estilos de liderazgo, la motivación, comunicación y recompensas, entre otros factores, y la manera en que todo ello ejerce influencia directa sobre los integrantes del grupo (Sciutto, 2015).

**Tabla 11:** Trabajo excesivamente repetitivo y monótono.

		Unidad Educativa Las Lomas		Unidad Educativa Luis Ulpiano de la Torre	
	<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
0	Nada	5	25%	5	25%
1	Poco	12	60%	12	60%
2	Mucho	3	15%	2	10%
3	Demasiado	0	0%	1	5%

**Fuente:** el autor

### **Interpretación:**

Mediante los resultados expresados en la tabla con referencia a el trabajo excesivo, se verifica que en su mayoría los datos son similares y entendiéndose que es poco que el trabajo del docente sea repetitivo.

Mena (2010), expresa que cada una de las funciones que son ejecutadas por los docentes, a veces son de carácter repetitivo y monótono por lo cual los define como una importante variable a la base de la aparición del síndrome de Burnout.

**Tabla 12:** Inestabilidad de mí puesto de trabajo.

		Unidad Educativa Las Lomas		Unidad Educativa Luis Ulpiano de la Torre	
	<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
0	Nada	7	35%	8	40%
1	Poco	10	50%	7	35%
2	Mucho	1	5%	2	10%
3	Demasiado	2	10%	3	15%

**Fuente:** el autor

### Interpretación:

La estabilidad laboral es un elemento clave para el logro de los objetivos de los docentes, de su desempeño económico y para su permanencia en el tiempo (Marchant, 2006). Tal cual se puede observar en la tabla, en las dos Unidades Educativas los docentes sienten una estabilidad en su trabajo, lo cual aportaría a su desarrollo personal siendo una preocupación menos en su vida.

**Tabla 13:** Inestabilidad de mi puesto en la unidad actual.

		Unidad Educativa Las Lomas		Unidad Educativa Luis Ulpiano de la Torre	
	Alternativas	Frecuencia	%	Frecuencia	%
0	Nada	12	60%	8	40%
1	Poco	5	25%	9	45%
2	Mucho	3	15%	2	10%
3	Demasiado	0	0%	1	5%

Fuente: el autor

### Interpretación:

Según la investigación de Zambrano, Pineda & Freire (2017) la pertenencia a un área o unidad académica específica, genera cierta costumbre y al exceder el tiempo de permanencia en el mismo departamento puede generar agotamiento y frustración, pero como se observa en las unidades investigadas en este trabajo, los docentes poco o nada sienten una inestabilidad en su unidad académica.

**Tabla 14:** Asistir a tutorías con los padres.

		Unidad Educativa Las Lomas		Unidad Educativa Luis Ulpiano de la Torre	
	Alternativas	Frecuencia	%	Frecuencia	%
0	Nada	3	15%	2	10%

1	Poco	17	85%	13	65%
2	Mucho	0	0%	5	25%
3	Demasiado	0	0%	0	0%

**Fuente:** el autor

### **Interpretación:**

En cuanto a las tutorías con los padres, en las dos unidades educativas se plantea con mayor frecuencia las alternativas de poco, entendiéndose que los docentes no sienten presión en cuanto a este aspecto por parte de los padres de familia.

Enfocar la productividad desde el factor humano permite que en la organización se potencie la satisfacción laboral, cuando el personal siente placer, disfruta la labor que desempeña y considera favorable su organización; en este tipo de entidad los conflictos son escasos y existe un marco óptimo para el desarrollo del trabajo (Mena, 2010).

**Tabla 15:** Demandas al profesorado de buenos resultados.

		Unidad Educativa Las Lomas		Unidad Educativa Luis Ulpiano de la Torre	
	<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
0	Nada	5	25%	3	15%
1	Poco	6	30%	8	40%
2	Mucho	9	45%	9	45%
3	Demasiado	0	0%	0	0%

**Fuente:** el autor

### **Interpretación:**

En la investigación realizada por Zambrano, Pineda, & Freire (2017) en el aspecto sobre si la institución estimula al que trabaja bien, 47 docentes (27 %) expresan que es falso; 119 (68 %) que es verdadero.

En los datos obtenidos en relación a las demandas de buenos resultados al profesorado, refieren que es mucho, entendiéndose así que los docentes conciben que las autoridades demandan buenos resultados de su trabajo, pero no consideran que haya una presión excesiva, debido a que en la alternativa demasiado en ambas unidades educativas se plantea una frecuencia de 0.

**Tabla 16:** La evaluación a los profesores/as.

		Unidad Educativa Las Lomas		Unidad Educativa Luis Ulpiano de la Torre	
	<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
0	Nada	2	10%	2	10%
1	Poco	5	25%	4	20%
2	Mucho	11	55%	11	55%
3	Demasiado	2	10%	3	15%

**Fuente:** el autor

### **Interpretación:**

Los resultados obtenidos en esta pregunta reflejan que los docentes de las dos unidades educativas son evaluados constantemente por parte de las autoridades. Acorde a la investigación de Mena (2010) en un 82% reconocen que los docentes si cumplen cabalmente sus obligaciones dentro de ellas los procesos evaluativos.

**Tabla 17:** Falta de apoyo del equipo directivo.

		Unidad Educativa Las Lomas		Unidad Educativa Luis Ulpiano de la Torre	
	<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
0	Nada	9	45%	10	50%
1	Poco	9	45%	9	45%
2	Mucho	2	10%	0	0%
3	Demasiado	0	0%	1	5%

**Fuente:** el autor

### **Interpretación:**

Se puede evidenciar que, en las dos instituciones, la mitad de los docentes investigados concuerdan en que poco o nada reciben apoyo del equipo directivo; como lo menciona Cárdenas & Rodríguez (2014) el apoyo por parte de iguales y superiores en el trabajo, aporta a un mejor ambiente y desempeño laboral.

**Tabla 18:** La excesiva supervisión de mi trabajo.

		Unidad Educativa Las Lomas		Unidad Educativa Luis Ulpiano de la Torre	
	<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
0	Nada	2	10%	3	15%
1	Poco	4	20%	13	65%
2	Mucho	14	70%	1	5%
3	Demasiado	0	0%	3	15%

**Fuente:** el autor

### **Interpretación:**

En cuanto a la excesiva supervisión del trabajo de los docentes se puede observar que es muy marcada la diferencia entre la institución educativa privada y la fiscal,

encontrando que en la primera existe mucha supervisión mientras que en la segunda poca.

La necesidad de supervisar nace cuando se reconoce la diferencia entre el modo como son las cosas y el modo como deben de ser, uno de los métodos más eficaces para analizar y mejorar, es tener una visión clara y objetiva de lo que está sucediendo y es esto lo que se busca en la educación, ya que el proceso educativo no puede quedar librado a su suerte y a la expectativa de si resulta o no (Osorio & Cárdenas, 2017).

**Tabla 19:** Presión por el Ministerio de Educación.

		Unidad Educativa Las Lomas		Unidad Educativa Luis Ulpiano de la Torre	
	<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
0	Nada	0	0%	6	30%
1	Poco	0	0%	8	40%
2	Mucho	9	45%	6	30%
3	Demasiado	11	55%	0	0%

**Fuente:** el autor

### **Interpretación:**

En cuanto a los resultados que se obtienen frente a la presión por el Ministerio de Educación se analiza que en la unidad educativa Las Lomas la respuesta con mayor frecuencia es demasiado, mientras que en la unidad educativa Luis Ulpiano de la Torre la respuesta con mayor frecuencia es poco; de esta manera se entiende que los docentes de la unidad educativa Las Lomas sienten mayor incomodidad por la presión que ejerce el Ministerio de Educación en ellos, este aspecto puede corroborarse con el cuestionario de Maslach realizado anteriormente en donde se demuestra que los docentes de esta misma institución poseen mayores niveles de estrés.

**Tabla 20:** Malas relaciones con superiores jerárquicos.

		Unidad Educativa Las Lomas		Unidad Educativa Luis Ulpiano de la Torre	
	<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
0	Nada	12	60%	10	50%
1	Poco	7	35%	6	30%
2	Mucho	1	5%	3	15%
3	Demasiado	0	0%	1	5%

**Fuente:** el autor

### **Interpretación:**

Según Otero y López (2015) los problemas que surgen entre los grupos de trabajo y se resuelven de manera óptima según los docentes es del 24,5 % expresando que es falso y 70,8 % que es verdadero.

De la misma manera en esta investigación y en las unidades educativas la alternativa más utilizada es nada, entendiéndose que los docentes no presentan dificultades con sus superiores. Lo que hace que el trabajo sea óptimo y con mejores resultados.

**Tabla 21:** Falta de recursos o materiales para realizar mí trabajo.

		Unidad Educativa Las Lomas		Unidad Educativa Luis Ulpiano de la Torre	
	<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
0	Nada	4	20%	1	5%
1	Poco	10	50%	2	10%
2	Mucho	5	25%	8	40%
3	Demasiado	1	5%	9	45%

**Fuente:** el autor

### **Interpretación:**

En la unidad educativa Las Lomas al ser una institución privada sus padres cuentan con mayores recursos económicos lo que evitaría a los docentes problemas en cuanto a recursos o materiales para el trabajo con sus estudiantes. No obstante, en el colegio Luis Ulpiano de la Torre al ser una institución pública muchos de los estudiantes no cuentan con los recursos económicos suficientes para cumplir con todos los recursos o materiales que necesitan para realizar las distintas tareas académicas. Según Zambrano, Pineda, & Freire (2017) los docentes en su mayoría responden que los recursos limitados de las unidades académicas generan inconvenientes al momento de enseñar.

**Tabla 22:** Presiones en el ámbito de la unidad para obtener resultados.

		Unidad Educativa Las Lomas		Unidad Educativa Luis Ulpiano de la Torre	
	<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
0	Nada	4	20%	1	5%
1	Poco	9	45%	8	40%
2	Mucho	7	35%	10	50%
3	Demasiado	0	0%	1	5%

**Fuente:** el autor

### **Interpretación:**

La labor de un docente exige un alto raciocinio al igual que presión por cumplir cada aspecto a enseñar es por esto que según la investigación de Viñán & Puente (2017) el 95 % de los docentes considera que las autoridades exigen altos estándares de calidad en la educación impartida, situación que se asemeja a los resultados obtenidos en esta investigación donde los maestros de cada institución sienten la presión existente por parte de la unidad académica.

**Tabla 23:** Salario bajo en relación al trabajo que desempeño.

		Unidad Educativa Las Lomas		Unidad Educativa Luis Ulpiano de la Torre	
	<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
0	Nada	1	5%	0	0%
1	Poco	4	20%	4	20%
2	Mucho	12	60%	7	35%
3	Demasiado	3	15%	9	45%

**Fuente:** el autor

### **Interpretación:**

Finalmente, en cuanto al último aspecto de la encuesta que se relaciona al salario bajo en relación al trabajo que desempeña; se obtiene una similitud en las alternativas de mucho y demasiado en las unidades educativas investigadas; los docentes consideran que el salario que perciben es bajo en comparación al desempeño y responsabilidades que cada uno de ellos tiene bajo su cargo. Valadez (2011) en su investigación menciona que la falta de reconocimiento al trabajo desempeñado y su salario bajo son los indicadores que más preocupan o aquejan al docente.

## CAPITULO V

### 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1. Conclusiones

- En la presente investigación se concluye que la Unidad Educativa Particular Las Lomas presentan mayores niveles de estrés en comparación a la Unidad Educativa Fiscal Luis Ulpiano de la Torre, este análisis se corrobora con la encuesta realizada, en la cual se identifica las causas por las que los docentes del colegio particular presentan mayor sintomatología de estrés.
- Mediante la aplicación del cuestionario de Maslach, en el colegio privado se obtiene que existen mayores niveles de estrés, mismo que se identificó con las variables de cansancio emocional y despersonalización, y en cuanto a realización personal los docentes mantienen un nivel bajo de satisfacción, no así en colegio fiscal, donde se presenta menos estrés y más satisfacción personal.
- En la encuesta realizada se puede concluir que las principales causas que generan estrés en los docentes son: las exigentes demandas al profesor de buenos resultados por parte de las autoridades, de igual forma las evaluaciones constantes a cada uno de ellos, sumado a esto el salario bajo en relación al trabajo que desempeñan y finalmente la falta de respaldo de los padres en problemas de disciplina, lo mencionado afecta a los docentes de las dos instituciones. En el caso del colegio Las Lomas, presenta como otra causa que aporta al estrés la presión por parte del Ministerio de Educación.

## **5.2. Recomendaciones**

- A las Autoridades de las diferentes Unidades Educativas, se recomienda realizar actividades que permitan la sensibilización a cada docente sobre la importancia que tiene la salud mental, misma que ayudará a un buen desempeño laboral.
- Unas de las principales actividades para prevenir el estrés, son las tareas de recreación, mencionado algunas de ellas como el deporte, disfrutar tiempo de calidad en familia, alimentación sana todo esto con el fin de evitar que las demandas existentes el trabajo no generen aspectos negativos en la salud del docente.
- El cambio de actividades genera beneficios en la salud, por lo cual es importante implementar espacios de distracción entre docentes, como lo serían: paseos, reuniones esporádicas, a fin de fomentar la solidaridad, salud física y mental.
- Es recomendable que en la Unidad Educativa particular se analice la posibilidad de realizar una intervención psicológica con los docentes, debido a que se observa un desgaste emocional que podría afectar en su rendimiento profesional.

## Bibliografía

- Agur, & Grant, D. (2007). *Atlas de Anatomía*. Madrid: Editorial Médica Panamericana.
- Ansoleaga, E. (2015). Indicadores de salud mental asociados a riesgo psicosocial laboral en un hospital público. *Revista Médica de Chile, 14 (1)*.
- Aranda, C. P. (2014). Apoyo social y síndrome de quemarse en el trabajo o Burnout. *Psicología y salud*.
- Calderón, J. (2017). La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar. *Psicología y Salud, 27 (1)*, 71-18.
- Cárdenas Rodríguez, M. &. (2014). Desempeño, estrés, burnout y variables personales de los docentes universitarios.
- Carlson. (1996). *Fundamentos de psicología fisiológica*. McGrawHill.
- Chakravorty, B. (1989). *Salud mental en profesores de escuela*. Filadelfia: University Press.
- Coletti Escobar, G. L. (2013). EL ESTRÉS DE DOCENTES UNIVERSITARIOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN . *Investigación Valdizana*.
- Costanzo. (2000). *Fisiología*. Méjico: Interamericana.
- Davis, M., & Esheman, M. (2009). *Técnicas de autocontrol emocional*. Barcelona.
- Drake, Vogl, & Mitchell. (2005). *Anatomía para estudiantes*. Madrid: Elsevier.
- Duran, M. (2010). Bienestar Psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración, 71-84*.
- Durkheim. (s.f.). *Psicología Social*. Mexico: Trillas.
- Ecuador, M. d. (2011). *Políticas para una Revolución Cultural*. Quito.
- Educación, M. d. (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito.
- Española, R. A. (2001). *Diccionario de la lengua española* . Madrid, España.

- García, & López. (2008). *Niveles de estrés en los estudiantes de la Facultad de Educación*. Ambato.
- Gonzales de Rivera, & Cols. (1980). Profesión docente y estrés laboral. *Revista Iberoamericana de educación*.
- González, R., & y Landero, H. (2008). Síntomas psicósomáticos y estrés: comparación de un modelo estructural entre hombres y mujeres. *Ciencia UANL*, 403-410.
- Horner, S. (2001). Clima escolar y disciplina. Universidad de Oregón: Center on Positive Behavioral Interventions and Supports.
- Huamanchumo, C. (2016). *Estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de una Institución Eeducativa Nacional de Trujillo*. Trujillo.
- Jacob, Francone, & Lossow. (1988). *Anatomía y Fisiología Humana*. México: Nueva Editorial Interamericana.
- Marchant, L. (7 de Agosto de 2006). *Factores organizacionales críticos para fortalecer el alineamiento estratégico del personal*. *Ciencias Sociales*. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2005/lmr/1.htm>
- Maslach. (1982, 1999). Estres y bornout en profesores. *Red de Revistas Cientificas de America Latina y el Caribe, España y Portugal*.
- Mena, M. (2010). *El desgaste profesional en profesores universitarios: un modelo predictivo*. Programa de doctorado en Psicología y Educación. Granada.
- Méndez, J. (2004). Estrés laboral o "síndrome de burnout". *Acta Pediatra Mex*, 25 (5), 299-302.
- Moriana, J. A., & Herruso Cabrera, J. (2004). Estres y bornout en profesores. *Red de Revistas Cientificas de America Latina y el Caribe, España y Portugal*.
- Navinés, R., Martín-Santos, R., Olivé, V., & Valdés, M. (2016). Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental. *Medica Clínica*, 146 (8), 359-366.

- Obando, I., Morales, S., Carpio, P., & Fernández, A. (2017). Efecto de las actividades físicas en la disminución del estrés laboral. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 33 (3).
- Osorio, J., & Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectiva Psicológica*, 13 (1), 81-90.
- Otero-López, J. M., Santiago, M., Castro, C., Pardiñas, M. C., Mirón, L., & Ponte, D. (2015). *Estrés Laboral y Burnout en profesores de Enseñanza Secundaria*. Díaz de Santos.
- Portero, S., & Vaquero, M. (2015). Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 23(3), 43-552.
- Reglamento General, L. (2019). Reglamento General a la Ley Organica de Educación Intercultural. En M. d. Educación, *Reglamento General a la Ley organica de Educación Intercultural*.
- Robert, B. (2008). *Psicología*. México.
- Rodríguez, E. V. (2007). *Estrés en docentes de educación básica: estudio de caso en Guanajuato, México*. . México: Salud de los Trabajadores.
- Romero, X. A. (2016). *Los diferentes tipos de responsabilidad social y sus implicaciones éticas*. Dominio de las Ciencias.
- Salanova, M., Grau, R., & Martínez. (2005). *Demandas laborales y conductas de afrontamiento: el rol modulador de la autoeficacia profesional*. Psicothema.
- Salazar. (1979). *Psicología social*. Mexico: Trillas.
- Sciutto, M. F. (2015). *Indisciplina en los primeros años del ciclo secuendario*. Cuba.
- Sevilla, V., & Villanueva, R. (2000). *La salud laboral docente en la enseñanza pública*. Madrid.

- Sotomayor, L. (2014). *El mobbing y los síntomas de estrés en docentes universitarios del sector público*. Ciencia y Trabajo.
- Spencer. (s.f.). *Psicología Social*. Mexico: Trillas.
- Suárez, M., Rodríguez, M., Pérez, R., Casal, A., & Fernández, G. (2015). Vulnerabilidad al estrés en adultos mayores del Policlínico "Joaquín Albarrán". *Revista Cubana Medicina General Integral*, 31 (2).
- Valadez, A. B. (2011). *Estrategias de afrontamiento empleadas por docentes universitarios*. México: Revista Electrónica de Psicología Iztacala.
- Viñán, J., & Puente, M. (2017). El clima laboral y la influencia en el desempeño docente- ESPOCH. *Caribeña de Ciencias Sociales*.
- Zambrano, J., Pineda, R., & Freire, E. (2017). Estudio sobre el clima organizacional en docentes de la Universidad Técnica De Machala. *Scielo*.

# **ANEXOS**



Descripción: Realización de Team-Building como estrategia lúdica a docentes.



Descripción: Socialización del trabajo de grado a aplicarse en los docentes.



Descripción: Realización de Team-Building como estrategia lúdica a docentes.



Descripción: Realización de Team-Building como estrategia lúdica a docentes.