



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA (FECYT)
PSICOLOGÍA GENERAL

**INFORME FINAL DEL TRABAJO DE TITULACIÓN, EN LA
MODALIDAD PRESENCIAL**

TEMA: FACTORES QUE DETERMINAN EL ESTRÉS LABORAL DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA EN LA UNIDAD EDUCATIVA TEODORO GÓMEZ DE LA TORRE EN EL PERIODO ACADÉMICO 2019-2020

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Psicóloga

AUTORAS:

NATALY ALEJANDRA BEJARANO TOAPANTA
CARLA AZUCENA PONCE BERNAL

TUTORES:

MSC. SAUD YARAD

Ibarra, 2020



**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			
CÉDULAS DE IDENTIDAD:	DE	100415876-0	
APELLIDOS Y NOMBRES:	Y	Bejarano Toapanta Nataly Alejandra	
DIRECCIÓN:		Ibarra. Ciudadela del Chofer	
EMAIL:		alesitabejarano@gmail.com	
TELÉFONO FIJO		TELF. MOVIL	0983673554

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULAS DE IDENTIDAD:	DE	172429111-5	
APELLIDOS Y NOMBRES:	Y	Ponce Bernal Carla Azucena	
DIRECCIÓN:		Ibarra. Sector el Olivo	
EMAIL:		carlaponce02@gmail.com	
TELÉFONO FIJO		TELF. MOVIL	0982696679

DATOS DE LA OBRA			
TÍTULO:	“Factores que determinan el estrés laboral de los docentes de educación general básica en la unidad educativa Teodoro Gómez de la torre en el periodo académico 2019-2020”		
AUTOR (ES):	Ponce Bernal Carla Azucena Bejarano Toapanta Nataly Alejandra		
FECHA: AAAAMMDD	2020-08-18		
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO			
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO	<input type="checkbox"/> POSGRADO	
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	PSICÓLOGA		
ASESOR/DIRECTOR	MSc. Saúd Yarad		

CONSTANCIAS

CONSTANCIAS

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

Ibarra, a los 18 días, del mes de agosto del 2020

AUTORES:


.....
Bejarano Toapanta Nataly Alejandra


.....
Ponce Bernal Carla Azucena

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR

Ibarra, 27 de julio del 2020

MSc. Saud Yarad
DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe final del trabajo de titulación, el mismo que se ajusta a las normas vigentes de la Facultad de Educación Ciencia y Tecnología (FECYT) de la Universidad Técnica del Norte; en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.



MSc. Saud Yarad
C.C: 1002209748

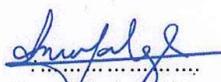
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

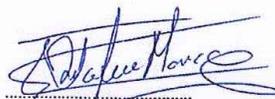
El Tribunal Examinador del trabajo de titulación “FACTORES QUE DETERMINAN EL ESTRÉS LABORAL DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA EN LA UNIDAD EDUCATIVA TEODORO GÓMEZ DE LA TORRE EN EL PERIODO ACADÉMICO 2019-2020” elaborado por Bejarano Toapanta Nataly Alejandra y Ponce Bernal Carla Azucena, previo a la obtención del título de Psicólogo, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Universidad Técnica del Norte:



MSc. Saud Yarad
C.C. 1002209748



MSc. Anabela Galárraga
C.C.: 1002718755



MSc. Marco Pajur
C.C.: 1001461217

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a mi madre y abuelita quienes constituyen mi motor principal para salir adelante y son mis mejores ejemplos a seguir, ya que las dos en todo momento me brindaron su apoyo y amor incondicional, siendo posible culminar con éxito este camino de formación lleno de experiencias y aprendizaje.

También va dedicado con todo cariño a mi tío Vicente Toapanta quién partió de este mundo en el momento menos esperado y ahora desde el cielo me guía y me protege.

A toda mi familia quienes siempre depositaron su confianza en mí, para llegar a ser una gran profesional.

Nataly

El presente trabajo principalmente se lo dedico a mi padre Luis Raúl Ponce quien es mi pilar fundamental, con su esfuerzo, dedicación y apoyo incondicional quien me alentó y motivó durante todos los años de formación, permitiéndome cumplir esta meta en mi vida.

A mi hermano Marco Ponce quien ha sido mi compañero incondicional en este trayecto de mi vida, quien con su ayuda y apoyo me permitió seguir adelante para alcanzar mi meta.

A mi madre y hermanos por brindarme su apoyo incondicional en todo el proceso educativo, son mi principal fortaleza para superarme cada día.

Carla

AGRADECIMIENTO

Agradezco de forma especial a la Universidad Técnica del Norte y a la carrera de Psicología General, por brindarme la oportunidad de formarme como profesional.

A mi madre por todo su esfuerzo y constancia puesto en mí durante este proceso, a mi esposo por su apoyo y amor incondicional y a toda mi familia quienes me impulsaron a lograr mi sueño profesional.

A mi tutor por ser nuestro guía y brindarnos su tiempo y paciencia para realizar el presente trabajo.

Finalmente, a todos los docentes quienes fueron parte de mi formación académica y me brindaron su conocimiento para llegar hacer una gran psicóloga.

Nataly

Quiero expresar mi agradecimiento de manera especial a la Universidad Técnica del Norte, y sobre todo a la carrera de Psicología General por permitirme realizar mis estudios superiores en esta especialidad.

De igual manera a mi tutor quien con su guía y conocimientos nos permitió desarrollar el presente trabajo de manera eficaz y satisfactoriamente, aclarando nuestras dudas y haciendo las correcciones respectivas hasta llegar a la culminación del mismo.

Así como a todos los docentes que formaron parte de mi formación académica en los diferentes niveles.

Carla

RESUMEN

El objetivo de la investigación es determinar los principales factores que determinan el estrés laboral de los docentes de educación general básica de la unidad educativa “Teodoro Gómez de la Torre”. Puesto que en los últimos años el estrés laboral ha constituido uno de los principales problemas a los que se enfrenta la sociedad. La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, no experimental y de corte transversal porque se realizó en un determinado periodo de tiempo y también constituye una investigación descriptiva. La investigación empezó con la aplicación del test de estrés laboral de la OIT-OMS, el cual permitió establecer el nivel de estrés de los docentes de la unidad educativa y para establecer los principales factores que determinan el estrés laboral en profesores se elaboró y se aplicó una encuesta sobre los principales factores, y su posterior análisis se realizó con el programa estadístico SPSS versión 25.0. A través de la investigación se obtuvieron los siguientes resultados, los docentes presentan un alto nivel de estrés laboral y el principal factor que determina el estrés es el factor organizacional, y a su vez este consta de los siguientes estresores: exceso de demandas laborales, insatisfacción por retribución, falta de recursos pedagógicos y la mala organización institucional. Por lo que se concluye, la necesidad de diseñar una guía de estrategias para mitigar los niveles de estrés laboral de los docentes.

Palabras claves: estrés laboral, factores del estrés laboral, docentes, estrategias para mitigar el estrés laboral.

ABSTRACT

The objective of the research is to determine the main factors that condition the work stress of the teachers of basic general education at "Teodoro Gómez de la Torre" educational unit.

In the last years, work stress has been one of the main problems in society. This research considers a quantitative, non-experimental, and cross-sectional approach because it was carried out in a certain time and within a descriptive scope. This study began with the application of the OIT-OMS work stress test, corroborating the stress level of teachers in the educational unit and establishing the most important elements that determine job stress in teachers, a survey was developed and applied on the main factors and their subsequent analysis with the SPSS statistical program version 25.0. Through the research, the following results were obtained: teachers present an elevated level of work stress and the main factor that determines stress comprise the organizational factor, which in turn consists of the following stressors: excess job demands, dissatisfaction due to low payment, lack of pedagogical resources and poor institutional organization. Therefore, the need to design a guide to strategies to mitigate stress levels of teachers at work is concluded.

Keywords: work stress, work stress factors, teachers, strategies to mitigate work stress.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA.....	II
CONSTANCIAS.....	III
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR.....	IV
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL.....	V
DEDICATORIA.....	VI
AGRADECIMIENTO	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT	IX
ÍNDICE DE CONTENIDOS	X
ÍNDICE DE TABLAS	XIV
ÍNDICE DE FIGURAS	XVI
CAPÍTULO I.....	1
1. INTRODUCCIÓN	1
Problema de Investigación.....	1
Justificación.....	2
Objetivo General	3
Objetivos Específicos	3
Estructura de Informe	3
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	5
1.1. Estrés	5
1.1.1. Definición de estrés	5
1.1.2. Fases de estrés por Hans Selye	5
a) Fase de alarma	5
b) Fase de resistencia	5
c) Fase de agotamiento	5
1.2. Tipos de estrés	6
1.2.1 Por su efecto según Hans Selye	6
a) Estrés positivo	6
b) Estrés negativo	6

1.2.2. Según el tiempo.....	6
a) Estrés agudo.....	6
b) Estrés crónico	7
1.3. Estrés laboral	7
1.3.1. El estrés laboral en docentes.....	7
1.4. Estresores laborales.....	8
1.4.1. Estresores de la tarea.....	8
1.4.2. Carga mental de trabajo	8
1.4.3. El control sobre la tarea.....	8
1.5. Estresores de la organización.....	8
1.5.1. Conflicto y ambigüedad del rol	8
1.5.2. Promoción y desarrollo profesional	9
1.6. Factores del estrés laboral en docentes	9
1.6.1. Factores ambientales	9
a) Iluminación	9
b) Ruido	10
c) Temperatura	10
d) Infraestructura	10
1.6.2. Factores personales.....	11
a) Relaciones familiares.....	11
b) Desgaste emocional	11
1.6.3. Factores organizacionales.....	12
a) Exceso de demandas laborales.....	12
b) Insatisfacción por retribución	13
c) Falta de recursos pedagógicos.....	13
d) Mala organización institucional.....	13
e) Relaciones entre pares.....	14
1.6.4. Factores de la tarea o profesión.....	14
a) Insatisfacción del ejercicio profesional	14
b) Falta de motivación en el desempeño.....	14
c) Comportamiento del alumnado.....	14

d) Exceso de estudiantes.....	15
e) Falta de compromiso por parte de los padres de familia.....	15
1.7. Dimensiones del estrés laboral de la OIT.....	16
1.7.1. Clima organizacional	16
1.7.2. Estructura organizacional	16
1.7.3. Territorio organizacional	16
1.7.4. Tecnología	16
1.7.5. Influencia del líder	16
1.7.6. Falta de cohesión	16
1.7.7. Respaldo del grupo	17
1.8. Consecuencias del estrés laboral en los docentes.....	17
1.8.1. En el ámbito personal	17
1.8.2. En el ámbito laboral	17
1.8.3. Deterioro de la conducta y del rendimiento en el trabajo.....	18
1.8.4. Físicas	18
1.8.5. Psicológicas	18
1.9. Modelo explicativo del estrés laboral	19
1.10. Marco Legal	20
1.9.1. Art 40.- De la Jornada Laboral	20
1.9.2. Art 41.- Labor educativa fuera de clase.....	20
1.9.3. Acuerdo Nro. MINEDUC-MINEDUC-2019-00011-A.....	20
a) Artículo 3	21
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	22
2.1. Tipo de investigación.....	22
2.1.1. Investigación Cuantitativa.....	22
2.1.2. Investigación No Experimental.....	22
2.1.3. Investigación Descriptiva.....	22
2.1.4. Investigación de Campo.....	22
2.2. Técnicas e Instrumentos de investigación.....	23
2.2.1. Test de estrés laboral de la OIT.....	23
2.2.2. Encuesta de factores que determinan el estrés laboral de los docentes...	23

2.3. Preguntas de investigación o hipótesis.....	24
2.4. Matriz de operación variable.....	24
2.5. Participantes.....	27
2.6. Procedimiento y plan de análisis de datos	28
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	29
CAPÍTULO V: PROPUESTA.....	64
4.1. Título de la Propuesta.....	64
4.2. Justificación e Importancia.....	64
4.3. Fundamentación de la propuesta.....	65
4.4. Objetivos.....	65
4.5. Ubicación sectorial y física.....	66
4.6. Desarrollo de la propuesta	66
CONCLUSIONES.....	78
RECOMENDACIONES.....	79
GLOSARIO.....	80
REFERENCIAS.....	81
ANEXOS.....	85

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Prueba Piloto</i>	24
Tabla 2. <i>Coeficiente de Alfa Combrach</i>	24
Tabla 3. <i>Sexo</i>	29
Tabla 4. <i>Edades</i>	30
Tabla 5. <i>Aula Acogedora</i>	31
Tabla 6. <i>Iluminación Adecuada</i>	32
Tabla 7. <i>Ruido Externo</i>	33
Tabla 8. <i>Temperatura Ambiental</i>	34
Tabla 9. <i>Infraestructura Adecuada</i>	35
Tabla 10. <i>Comportamiento de los estudiantes y Desempeño laboral</i>	36
Tabla 11. <i>Esfuerzo y Logros Alcanzados</i>	37
Tabla 12. <i>Motivación por la enseñanza</i>	38
Tabla 13. <i>Excesivo número de estudiantes</i>	39
Tabla 14. <i>Falta de compromiso de los representantes</i>	40
Tabla 15. <i>Desmotivación laboral</i>	41
Tabla 16. <i>Voluntad de trabajar</i>	42
Tabla 17. <i>Relaciones entre pares</i>	43
Tabla 18. <i>Problemas personales en el trabajo</i>	44
Tabla 19. <i>Pensamiento centrado en el trabajo</i>	45
Tabla 20. <i>Retribución económica insuficiente</i>	46
Tabla 21. <i>Sobrecarga laboral</i>	47
Tabla 22. <i>Demandas laborales excesivas</i>	48
Tabla 23. <i>Planificación de la Unidad Educativa incomprensible</i>	49
Tabla 24. <i>Material Pedagógico insuficiente</i>	50
Tabla 25. <i>Análisis general de la encuesta</i>	51
Tabla 26. <i>Análisis general de la encuesta por factores</i>	54
Tabla 27. <i>Clima organizacional</i>	55
Tabla 28. <i>Estructura organizacional</i>	56

Tabla 29. <i>Territorio organizacional</i>	57
Tabla 30. <i>Tecnología</i>	58
Tabla 31. <i>Influencia del líder</i>	59
Tabla 32. <i>Falta de cohesión</i>	60
Tabla 33. <i>Respaldo del grupo</i>	61
Tabla 34. <i>Análisis general de las dimensiones OIT</i>	62
Tabla 35. <i>Nivel de estrés</i>	63

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Análisis general de la encuesta</i>	53
Figura 2 <i>Factores que determinan el estrés</i>	54
Figura 3. <i>Dimensiones del estrés</i>	62
Figura 4. <i>Niveles de estrés</i>	63

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Durante la realización de las prácticas pre-profesionales en el área educativa, en una de las instituciones de educación fiscal más grande de la ciudad de Ibarra, se evidenció una marcada problemática en los docentes de la unidad educativa como es el estrés, puesto que la labor de la docencia está expuesta a demandas y exigencias que sobre pasa la capacidad del docente para atender estas necesidades, lo cual nos impulsó a realizar la presente investigación con el objetivo de determinar los factores causales del estrés en los docentes y a su vez plantear estrategias que ayuden a los docentes a potenciar la capacidad de afrontamiento ante el estrés laboral.

Problema de investigación

En la actualidad el estrés es una de las principales problemáticas a las que se enfrenta la sociedad, por lo cual es un tema de interés y a su vez de preocupación sobre la conducta del individuo, definiendo al estrés como una respuesta natural y automática de las personas que se ven expuestas a una situación que exige un rendimiento mayor al habitual, la misma que si se prolonga e intensifica puede afectar negativamente al individuo en diferentes ámbitos de su vida como son en la salud física, mental y en el rendimiento laboral (Naranjo M. L., 2009).

Una de las profesiones con mayor nivel del estrés es la docencia debido a los innumerables factores estresantes a los cuales se ve expuesto en el cumplimiento de su rol, con esta problemática se han determinado las siguientes causas.

Entre los estresores más comunes asociados a la docencia se encuentran el exceso de demandas y presión laboral, debido a que el trabajo no puede ser completado dentro de su jornada diaria, por lo cual los educadores se ven en la obligación de cumplir con las demandas fuera de su horario laboral.

A su vez la remuneración económica que recibe el docente no se encuentra acorde al esfuerzo que realiza para desempeñar sus funciones de docencia, por ende, el educador considera como insuficiente su retribución económica.

Dentro de los estresores se encuentra la falta de recursos pedagógicos dentro de aula de clase, lo cual dificulta el desempeño del docente, puesto que debe adaptar el material existente o crear el material, además, la mala organización institucional va a constituir un factor que determine el estrés en los docentes, considerando que la organización que se mantenga dentro del ámbito

laboral contribuirá a determinar las prioridades de las tareas y funciones que debe realizar el docente.

Como consecuencia de esta problemática da origen a afectaciones en el individuo a nivel físico, psicológico y emocional, lo cual repercute en el desempeño laboral del docente, evidenciado una marcada desmotivación laboral, al igual que puede presentarse absentismo laboral, malas relaciones interpersonales dentro del trabajo y en la familia e insatisfacción del ejercicio laboral.

La problemática que aborda el trabajo de investigación es: ¿Cuáles son los factores que determinan el estrés laboral de los docentes de educación general básica de la Unidad Educativa Teodoro Gómez de la Torre en el periodo académico 2019-2020?

Justificación

El presente proyecto es importante porque permitirá identificar dentro del estrés laboral cuales son los principales factores que contribuyen a que el docente presente esta problemática, debido a que la labor del docente requiere de un compromiso consigo mismo y la sociedad.

A demás es importante mencionar que la mayoría de las investigaciones el objeto de estudio está enfocado en los alumnos dejando de un lado al ente generador del proceso enseñanza-aprendizaje y lo más esencial reconocer el papel fundamental que el docente cumple dentro del proceso educativo como un constructor humano de futuras generaciones.

Los beneficiarios directos de la investigación fueron: Los docentes, puesto que les permitió ser conscientes de la presencia de estrés y de esta forma puedan ejecutar las acciones necesarias para tratar su sintomatología y así poder mejorar su bienestar integral. Los beneficiarios indirectos: los estudiantes se beneficiaron debido a que la actitud del docente mejoro de forma positiva hacia los mismos y a su vez mejorando la relación docente-alumno, las autoridades institucionales puesto que evidenciaron una disminución de quejas sobre la forma en que los docentes proceden en su formación académica hacia los alumnos, y finalmente los padres de familia quienes tienen la seguridad de que sus hijos reciben una educación y trato de calidad dentro de un ambiente educativo óptimo.

Impacto de la investigación

Es de interés dentro de salud mental abordar esta problemática del estrés laboral ya que afecta de forma directa e indirecta al bienestar personal del docente, de igual manera para la institución

educativa solucionar esta problemática de estrés en sus docentes para mejorar su desempeño laboral.

Objetivos

Objetivo General

Identificar los principales factores que determinan el estrés laboral de los docentes de educación general básica de la Unidad Educativa Teodoro Gómez de la Torre en el periodo académico 2019-2020.

Objetivos Específicos

- ✓ Describir los factores predominantes que desencadenan el estrés laboral en los docentes de la unidad educativa
- ✓ Determinar el nivel de estrés laboral de los docentes de educación general básica de la Unidad Educativa
- ✓ Sentar las bases teóricas científicas mediante una investigación documental que sirva como referente para determinar el estrés laboral en los docentes
- ✓ Diseñar una guía de estrategias para mitigar el estrés de los docentes de la unidad educativa

Estructura del informe

La investigación se estructura en su primer capítulo por el marco teórico donde se detalla las bases científicas de la investigación, como la definición, las fases o etapas y tipos de estrés, así como también se focaliza en describir el estrés laboral de los docentes y todos los aspectos que intervienen en este como lo es tipos de estresores laborales y los principales factores que desencadenan cuadros de estrés laboral en los docentes.

El segundo capítulo corresponde a la metodología donde se describe los tipos, métodos, técnicas e instrumentos de investigación que se aplicaron para la obtención de resultados. Se aplicó a los docentes de la unidad educativa el test de Estrés Laboral de la OIT-OMS para determinar el nivel de estrés de los mismos, así como una encuesta de los factores que determinan el estrés laboral.

El tercer capítulo hace referencia a la tabulación de los resultados que se obtuvieron luego de la aplicación de los dos instrumentos a los docentes en este caso el test de estrés laboral y la

encuesta de factores que determinan el estrés laboral de los docentes, permitiendo de esta manera analizar los resultados.

El cuarto capítulo se describe la propuesta, en la presente investigación se propone realizar una guía para mitigar los niveles de estrés, que permitirá a los docentes aprender varias estrategias que les permitirán disminuir la sintomatología. La cual consta de las siguientes partes: definiciones, sintomatología y consecuencias del estrés laboral, también se incluirá técnicas de respiración, relajación y visualización que se incluirán ya que favorecen en la reducción de la tensión y cansancio, permitiendo llegar a un estado de bienestar tanto físico y psicológico, las cuales buscan superar las barreras emocionales y conducir estas emociones de una forma positiva, convirtiéndolas en una fuente de liberación del malestar.

Las conclusiones donde se detalla de forma clara y precisa los resultados fundamentales que se obtendrán de la investigación, así como las recomendaciones donde se propone las posibles soluciones más idóneas que responden a la problemática.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

1.1. Estrés

1.1.1. Definición de estrés

“Este mecanismo adaptativo que nos ayuda a ajustarnos a las demandas de un medio cambiante, pero que, bajo determinadas circunstancias, puede afectar gravemente a la salud, a la calidad de vida y al rendimiento profesional” (Redolar, 2015, pág. 12). El estrés nos permite adaptarnos a las diferentes situaciones y circunstancias que se presentan en la vida, la manera en que hacemos frente a estas situaciones o nuestra capacidad de adaptabilidad determinará si este nos afecta de manera positiva o negativa.

1.1.2. Fases de estrés por Hans Selye

a) Fase de alarma

Naranjo (2009) afirma que en esta fase se da aviso a organismo cuando este detecta alguna alteración haciendo que se produzca una respuesta fisiológica la cual es resultado de la presencia de algún agente estresante por lo general situaciones nuevas o con cierto grado de complejidad, con el fin de que la persona pueda ponerse alerta, es decir, para que pueda tomar las medidas necesarias para hacerle frente al agente estresante una vez que se lo detecta.

b) Fase de resistencia

Naranjo (2009) asegura este estado es el resultado de haber mantenido el estado de alerta activado por algún tiempo enfrentando al agente estresor detectado en primera instancia, ante esto la persona se cansa, se frustra y su capacidad de desempeño es menor, es decir en el organismo se empieza a dar las primeras consecuencias negativas que afectan de manera significativa el desempeño normal o habitual de la persona por el resultado del esfuerzo ejecutado.

c) Fase de agotamiento

Ramos (2012) afirma que una vez puesta la fase de alarma y posterior la fase de resistencia y si el agente estresor aún continua en el organismo los recursos que se utilizan para hacer frente a esta situación comienzan a agotarse es decir no son suficiente para poder superar la crisis, en

esta fase ya no existen recursos, por lo que el organismo se desequilibra de su estado normal, haciéndolo incapaz de resistir a los agentes estresantes de cualquier tipo y es donde comienza la aparición de enfermedades.

1.2. Tipos de estrés

1.2.1. Por su efecto según Hans Selye

a) Estrés positivo

Ramos (2012) asegura que en este tipo de estrés los factores o agentes estresantes no se evitan pues gracias a ellos el organismo prepara a la persona de manera eficiente ante las diferentes situaciones que se presentan y a la vez permite que se los afronte de una manera eficaz con la ayuda de todos los recursos que disponemos y posterior de afrontar la situación produce una sensación de bienestar lo que permite que nuestra capacidad de adaptabilidad al cambio y motivación mejoren de manera significativa ayudándonos a estar listos para situaciones futuras que se presenten.

b) Estrés negativo

Tolofón (2017) afirma en este tipo de estrés al contrario del estrés positivo el organismo reacciona de manera opuesta (negativa) ante el agente estresor ya que este supera a los recursos con los cuales cuenta la persona para hacer frente a las situaciones que se presentan, prolongados en el tiempo y afectando de manera significativa a la persona y es donde aparecen enfermedades a consecuencia de la no superación del agente estresor.

1.2.2. Según el tiempo

a) Estrés agudo

Ramos (2015) afirma que este tipo de estrés es de manera inmediata al suceso estresante de forma que una vez que la persona supera las consecuencias por el mismo generadas estas desaparecen, es un tipo de estrés común de la vida cotidiana que se muestran ante cualquier estímulo simple y que se le presentan a la persona, en ocasiones resulta ser de manera positiva o productiva debido a que preparan a la persona y la ayudan a tener recursos necesarios para hacer frente a estas situaciones.

b) Estrés crónico

Según APA (2010) el estrés crónico hace referencia cuando ha pasado un largo periodo de tiempo y no se ha podido mitigar o contrarrestar al agente estresante el cual sigue generando consecuencias negativas hacia la persona incluso por años, no puede encontrar una salida, ya no cuenta con los recursos necesarios por ende pierde la esperanza y se abandona en la lucha contra los agentes estresores.

1.3. Estrés laboral

Según Ramos (2012) el estrés laboral es el efecto de cuando las exigencias demandadas en el ámbito laboral sobrepasan al nivel o capacidad de respuesta de la persona haciendo que ante tal situación el trabajador comience a experimentar consecuencias físicas, emocionales y mentales negativas que lo llevan a perder su ritmo habitual por ende haciéndolo menos capaz de desempeñar con normalidad sus labores.

1.3.1 El estrés laboral en docentes

Una de las profesiones con mayor nivel del estrés es la docencia debido a los innumerables factores estresantes a los cuales se ve expuesto en el cumplimiento de su rol. Según Ramos (2015) las exigencias de su rol someten al docente a las demandas del entorno educativo, las interacciones con el estudiante conllevan a que se genere tensiones y preocupación debido a las nuevas exigencias.

De igual manera Ramos (2015) asegura que el estrés del docente también es el resultado de la falta de entendimiento de la sociedad ante el rol del docente, debido a que cada vez es menos reconocido su papel dentro de la formación de las personas haciéndolo de menos lo cual a la vez genera que el docente se sienta desolado, fatigado e inseguro. Esta profesión requiere de mayor preparación académica y de habilidades sociales suficientes que les permita llegar de manera adecuada a los estudiantes, haciéndolo a la vez difícil pues cada estudiante es diferente y el docente debe saber cómo llegar a cada uno y debido a la cantidad de estudiantes son situaciones estresantes para el mismo, lo cual sin las herramientas adecuadas puede terminar en cuadros de estrés muy graves, donde la mayoría de veces los docentes no son capaces de reconocer la presencia de estrés haciéndola a un lado y no prestándole la atención necesaria para mitigar sus efectos negativos.

1.4. Estresores laborales

1.4.1. Estresores de la tarea

Este tipo de estresores hace referencia al conjunto de actividades o funciones que debe realizar la persona dentro de cada profesión las cuales cuando pueden ser cubiertas por la persona resultan de manera gratificante debido a que ayudan a mejorar las capacidades y expectativas del trabajador haciéndolo más eficiente en el desempeño de sus funciones (Ramos M. , 2015).

1.4.2. Carga mental de trabajo

Según Ramos (2015) hacen referencia a las consecuencias tales como la pérdida de energía y de la capacidad mental a las cuales el trabajador se ve expuesto durante el cumplimiento de su trabajo. Eso impide que tenga claros sus pensamientos, formas de planear estrategias, su capacidad de creatividad también se ve desmejorada y de esta manera le resulta difícil el poder realizar sus actividades de la manera en que se espera. En general su capacidad mental se encuentra en un nivel por debajo de lo requerido debido a las innumerables preocupaciones que lleva consigo mismo.

1.4.3. El control sobre la tarea

Cuando las actividades encomendadas a la persona son complejas o con gran dificultad el trabajador muestra incapacidad para poder llevarlas a cabo debido a su falta de preparación o capacidad para poder ejecutarlas, es decir no puede con el trabajo que se le ha encomendado (Ramos M. , 2015). Las actividades que debe realizar sobrepasan su capacidad de respuesta, no es capaz de desarrollarse como se debe haciendo que la persona se sienta angustiado por su falta de preparación, lo cual repercute de manera negativa dentro de su rendimiento laboral.

1.5. Estresores de la organización

1.5.1. Conflicto y ambigüedad del rol

Cuando existe falta de información, capacitación sobre las actividades que debe realizar dentro de su puesto de trabajo, por lo cual al no estar seguro de cómo desarrollar sus funciones esto genera un aumento de su nivel de estrés en el trabajador (Ramos M. , 2015).

1.5.2. Promoción y desarrollo profesional

Según Ramos (2015) afirma que estos estresores son los que tienen que ver con las expectativas que tiene el trabajador cuando ingresa a su nuevo trabajo y a la vez estas no son lo que esperaba por su falta de preparación para realizar las actividades lo cual le genera en primera instancia frustración y decepción.

Cuando una persona entra a un nuevo trabajo la mayoría de veces tiene muchas expectativas del mismo como de las cosas que puede realizar, sin embargo, estas expectativas se ven frustradas debido a que el trabajador se da cuenta de que no puede realizar las actividades por su falta de conocimiento sobre cómo realizar las actividades, no puede cumplir con lo que se espera de él.

1.6. Factores del estrés laboral en docentes

1.6.1. Factores ambientales

Según Lamb (2016) afirma que este tipo de estresores son los que se encuentran en el medio físico donde se desarrolla o cumple con sus actividades laborales las cuales pueden hacer que el rendimiento de un profesional baje y a la vez impide que el individuo se recupere y pueda hacer frente a las exigencias de su actividad como docente dentro del aula de clases.

Las malas condiciones de infraestructura, iluminación, temperatura y ruido la mayoría de veces no son tomadas en cuenta y son pasadas por aspectos sin importancia, pero repercuten de manera significativa en el rendimiento del docente a la vez que generan que sus niveles de estrés aumenten llevándolo a tener complicaciones en su rol académico.

a) Iluminación

Según UGT (2011) afirma que la iluminación es un estresor no controlado debido a que no depende del docente o no esta en sus manos el poder tomar acciones sobre este estresor y a la vez este tiene varias repercusiones negativas tanto psicológicas como fisiológicas debido a que una falta o mala iluminación dificulta la visión, genera dolores de cabeza, tensión y si estos son mantenidos por toda la jornada laboral sus consecuencias a largo plazo sobre la salud del docente pueden llegar a ser graves.

El no poder desempeñar sus tareas de manera eficiente por este agente que esta fuera de su alcance aumenta de manera significativa sus niveles de preocupación e inseguridad en el desempeño de su trabajo, ya que de igual manera debe continuar y realizar todas sus actividades aun cuando este estresor no sea corregido.

b) Ruido

Sobre todo, este estresor ambiental entorpece la actividad mental, al verse expuestos a niveles de ruido graves debido a que el exceso de ruido puede tener consecuencias que repercuten de manera negativa en la capacidad de concentración, toma de decisiones, generan irritabilidad, cansancio a su vez esto genera que se cometan más errores, hace difícil la comunicación en el lugar de trabajo (UGT, 2011).

Este tipo de estresor puede ser controlado por el docente dentro del aula de clases por lo que se requiere de una gran capacidad de habilidades sociales que le permitan tomar el mando de la situación y control sobre sus estudiantes, impidiendo de esta manera que se salga de control, caso contrario si el docente no puede lidiar con la situación puede llegar al punto de resultar dañino para la salud en general tanto de docentes como de estudiantes.

c) Temperatura

Según UTG (2011) Es un estresor ambiental el cual el docente no puede controlar, tanto las altas como bajas temperaturas pueden interferir sobre el bienestar haciendo que tenga que hacer esfuerzos más grandes para poder desempeñar de manera correcta sus funciones dentro de su aula de clases.

Altas temperaturas aumentan el nivel de cansancio tanto en estudiantes como docente haciendo que su concentración se enfoque en este aspecto impidiendo que se desarrollen las clases de manera efectiva, las bajas temperaturas también afectan en la capacidad de concentración, atención en los dos niveles resultan dañinos lo que aumenta la preocupación del docente por no poder avanzar según a las planificaciones que debe regirse.

d) Infraestructura

Según UGT (2011) este estresor ambiental no puede ser controlado debido a que los espacios de trabajo es decir aulas de clases, no se las puede adecuar a las demandas que se necesitan esto vinculado al exceso de estudiantes que sobrepasa el límite del espacio es fuente de irritabilidad para el docente como estudiantes y a la vez genera menor rendimiento.

La falta de espacio y exceso de estudiantes es algo con lo que el docente debe lidiar durante su vida profesional debido a que en la mayoría de casos estos espacios son insuficientes y es muy difícil la adecuación de los mismos ya que para poder hacer estos cambios hay grandes complicaciones que no están al alcance de lo que el docente debe hacer, por ende, debe acoplarse y buscar maneras de sobrellevar la situación.

1.6.2. Factores personales

a) Relaciones familiares

Las relaciones familiares se ven afectadas debido a una combinación de responsabilidad que debe realizar la persona tanto con la familia y el ámbito laboral, lo cual contribuirá al apareamiento del estrés (Coduti, Gattás, Sarmiento, & Schmid, 2013).

Según Coduti, Gattás, Sarmiento y Schmid (2013) mencionan que el aumento de las jornadas laborales, ascensos, exceso de tareas las cuales requieren de mayor exigencia y presión, de tal forma que una dedicación excesiva al trabajo puede constituir al apareamiento de conflictos familiares y personales, puesto que le queda menos tiempo libre para compartir con su familia por consecuente van a afectar en el rendimiento laboral del individuo.

b) Desgaste emocional

El desgaste emocional hace referencia a un cansancio emocional que experimenta la persona en sus emociones como consecuencia del esfuerzo que realiza por una actividad, es importante mencionar que el desgaste emocional aparece cuando se ha agotado todos los recursos y esfuerzos necesarios para resolver una situación y aumenta el desgaste cuando no existe una recompensa que identifique que la persona hizo lo necesario para resolver alguna situación (Bejarano, 2015).

Además, Díaz & Dávila (2015) exponen en su investigación al desgaste emocional, como los sentimientos del individuo están emocionalmente desgastados por las labores profesionales que debe cumplir, lo cual ocasiona una disminución en sus recursos emocionales, agotamiento psicológico e impresión de incompetencia.

En relación al ámbito educativo sobre el desgaste emocional que presentan los docentes ocasiona una disminución en su capacidad de rendimiento laboral, como respuesta al estrés prolongado por el trabajo, así como también sentimientos negativos hacia su rol profesional y como consecuencia afectando su equilibrio emocional, físico y psicológico (Bejarano, 2015).

1.6.3. Factores organizacionales

Este factor hace referencia a los estresores de la organización, produciéndose situaciones conflictivas entre la institución y el trabajador, originando un conflicto de rol, constituye un estresor esta situación conflictiva y que a su vez origina un bajo desempeño en su rendimiento laboral (Bajonero, Primiciero, & Torres, 2017).

En cuanto al apareamiento de conflicto de rol, Bajonero, Pimiciero & Torres (2017) exponen que se originan por prácticas disfuncionales en la organización, por lo cual suele parecer dos tipos de roles como: el rol de carácter transitorio, el cual no genera mayores efectos y el rol de carácter continuo en donde se considera al estresor como una amenaza para el normal desempeño del trabajador.

a) Exceso de demandas laborales

Las elevadas demandas de trabajo que cada profesión exige, va a constituir una fuente de estrés, puesto que las exigencias pueden ser físicas y psicológicas y para que estas demandas constituyan o no un estresor va a depender del control que mantenga el trabajador para ejercer las exigencias en su puesto de trabajo (Gozalo, Universidad de Valladolid, 2018).

La labor que el docente ha desarrollado ha estado expuesta a varias exigencias puesto que su función requiere de habilidades y compromisos para desarrollar las actividades dentro del ámbito educativo, lo cual requiere de tiempo y energía por ende el docente ha sufrido una tensión psicológica (Guevara, Rodríguez, & Viramontes, 2017).

Además, cuando las demandas de su entorno son altas y a su vez superan la capacidad de resolver dichas tareas puesto que su control para tomar decisiones es bajo, ocasionando el exceso de demandas laborales problemas en salud física del docente como: dolor de cabeza, garganta y trastorno del sueño (Guevara, Rodríguez, & Viramontes, 2017).

b) Insatisfacción por retribución

Hace referencia a “la relación entre las demandas laborales y las recompensas que obtiene el trabajador por su esfuerzo” (Díaz E. , García, Luceño, & Rubio, 2008). De tal forma la insatisfacción dentro del trabajo se produce como resultado de cumplir demandas exigentes y a cambio obtener una baja recompensa como: un salario bajo, ausencia de clima laboral, falta de apoyo en el lugar de trabajo.

Debido al desequilibrio que existe entre el esfuerzo que realiza el docente por impartir un sistema de enseñanza óptimo y las recompensas que recibe a cambio generar un sistema asimétrico dentro del ámbito laboral, lo cual desencadena factores que causan insatisfacción dentro del ámbito educativo como: una remuneración económica baja, carencia de condiciones de trabajo óptimas, falta de compañerismo entre docentes, no contar con el material de trabajo, falta de valores de los estudiantes, falta de interés por parte de los padres de familia, exceso de trabajo (Martínez, 2017).

c) Falta de recursos pedagógicos

La escasez de recursos materiales y humanos dentro del salón de clase dificultan el desempeño laboral del docente, puesto que la diversidad de necesidades, capacidades, habilidades e intereses que presentan los alumnos obliga a los docentes adaptar el material en uno didáctico siendo un reto que debe cumplir el docente en su desempeño laboral lo cual puede desencadenar manifestaciones de estrés debido a la demandad de su trabajo (Zafra, 2010).

d) Mala organización institucional

La desorganización dentro del ámbito laboral en cuanto a no determinar las prioridades de las tareas da lugar a desarrollar una tensión debido a la acumulación de las demandas (Bejarano, 2015).

Así como también las funciones que debe desempeñar el docente no estén claras o bien determinadas por las autoridades origina una confusión en su rol a desempeñar, como consecuencia el docente va a mostrarse desmotivado para desempeñar su función como educador.

e) Relaciones entre pares

Las relaciones que se mantienen entre los miembros del grupo de trabajo, es un indicador sobre el clima laboral que se mantiene en la organización. Puesto que el deterioro de las relaciones entre los compañeros de trabajo llegan a constituir un malestar en el ámbito laboral, debido a la falta de unión del grupo, las presiones laborales, tener mejor remuneración, rumores que se generan, falta de colaboración entre colegas y más graves como el acoso laboral, constituyendo una fuente para padecer estrés laboral (Gozalo, Universidad de Valladolid, 2018).

1.6.4. Factores de la tarea o profesión

Estos factores tienen relación con las actividades que el docente realiza dentro del ámbito educativo (Ramos M. A., 2015).

a) Insatisfacción del ejercicio profesional

Se entiende la insatisfacción como una función en donde las necesidades personales no se encuentran relacionadas con la situación laboral, dentro del ámbito educativo sobre la insatisfacción profesional hace referencia cuando el docente siente que su desempeño laboral no es eficaz ocasionado por las interacciones que se manejan en el entorno laboral, para la insatisfacción con la profesión que presentan los docentes se asocian a factores como: formación continua, actualización permanente, demandas exigentes tanto de los alumnos, padres de familia, autoridades de la institución y de la sociedad, es decir mayor dedicación al ámbito profesional (Cantón & Téllez, 2016) .

b) Falta de motivación en el desempeño

De acuerdo a Acosta (2019) la motivación del docente dentro del ámbito educativo se ve disminuida, puesto que hay factores que generan malestar en el docente y su desempeño laboral se obstaculiza, debido a la indisciplina de los alumnos, irresponsabilidad de los padres de familia, inadaptación a las reformas educativas y en general por el nulo reconocimiento por su labor profesional y por ende todos estos factores inciden negativamente en el docente para que empiece a cuestionar su desempeño profesional como deficiente.

c) Comportamiento del alumnado

Entre las dificultades que se les presenta a los docentes en su actividad laboral es los frecuentes casos de indisciplina de los estudiantes, los mismos que lloran, pegan a otros compañeros o les quitan los útiles escolares, no ponen atención, se salen del aula, juegan en el salón de clase,

siendo estos comportamientos negativos mínimos a los que se enfrentan los docentes y con los que tiene que lidiar ya que en ocasiones algunos alumnos presentan conductas antisociales en donde desafían y amenazan a los profesores convirtiéndose en situaciones insostenibles para el docente siendo estos factores que contribuyen a desencadenar un estrés laboral (Ruiz, 2010).

d) Exceso de estudiantes

Dentro del sistema educativo en la actualidad, es regular encontrar en las aulas de clase un excesivo número de alumnos que sobre pasan la capacidad del docente para trabajar pedagógicamente, especialmente en los establecimientos fiscales es habitual encontrar alrededor de 50 estudiantes en un salón de clase.

Esta realidad constituye un reto para los docentes ya que deben desarrollar metodologías que abarquen todas las necesidades de los alumnos, lo cual da origen a un conjunto de exigencias para el docente quien debe estar de pie la mayor parte de la jornada laboral con el objetivo de estar controlando a los alumnos sobre las actividades que realizan, así como también deben forzar a tener un elevado volumen de voz continuamente para ser escuchado por todos y realizar adaptaciones a los estudiantes que presenten dificultades de aprendizaje, en ocasiones estas demandas llegan a sobre pasar la capacidad en el cumplimiento de sus funciones (IEESAMX, 2012).

e) Falta de compromiso por parte de los padres de familia

La relación que los docentes mantienen con los padres de familia carece de colaboración y comunicación, puesto que los padres de familia no participan en las actividades educativas en las cuales son llamados, demostrando desinterés por la educación del alumno, el esfuerzo que el docente realiza para reunirse con los padres de familia e informar acerca del rendimiento y comportamiento del alumno es nula porque no asiste hasta que el problema se agrave y finalmente terminan culpando al docente de no realizar bien su trabajo aduciendo que existe desinterés del docente para brindar la ayuda necesaria, lo cual dificulta significativamente el proceso de enseñanza y a su generando malestar en el docente por las actitudes de los padres de familia (Bejarano, 2015).

1.7. Dimensiones del Estrés planteadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

1.7.1. Clima Organizacional

Este aspecto se caracteriza por el ambiente o calidad de vida laboral que mantienen los colaboradores en la institución, considerando a este factor un espacio en donde pueden integrarse los miembros de la organización (LLanos, 2017).

A su vez si el clima organizacional que manejan es óptimo dentro de la institución, influirá de forma positiva en el desempeño laboral del individuo.

1.7.2. Estructura Organizacional

De acuerdo a Llanos (2017) consiste en la posición jerarquía que se encuentra el individuo u el rol que desempeña el trabajador dentro de la institución, de igual forma hace referencia al reconocimiento del individuo dentro de la organización.

1.7.3. Territorio Organizacional

Hace referencia al espacio físico que tienen los individuos para desempeñar su rol de trabajo, de tal forma que este factor se puede convertir en un gran estresor, debido a que algunos individuos desarrollan un sentimiento de propiedad a su espacio de trabajo, y al trabajar en espacios ajenos puede generar niveles altos de estrés (Elizalde, 2019).

1.7.4. Tecnología

Se considera un gran estresor al factor tecnológico de acuerdo a Elizalde (2019) puesto que consiste a la accesibilidad de recursos y materiales que la empresa suministra a sus trabajadores, para que los mismos puedan desempeñar su rol profesional de una forma óptima.

1.7.5. Influencia del líder

Laipe (2018) refiere que en esta dimensión la influencia de los jefes es el principal factor que puede ser desencadenante del estrés, debido a su autoridad y poder contra sus subalternos, al no poder responder a sus exigencias.

1.7.6. Falta de Cohesión

Laipe (2018) afirma que este factor tiene que ver con aquellas personas quienes no se identifican con su equipo de trabajo, no pueden establecer una buena relación entre pares y a la vez causa malestar e inconformidad entre los trabajadores.

1.7.7. Respaldo del Grupo

“Hace referencia en el soporte recibido no solo en la producción si no a nivel social hacia cada uno de los miembros de la organización” (LLanos, 2017, pág. 15). Tiene que ver con el apoyo que se percibe entre jefes y pares, es decir por todos quienes conforman la organización, cuando esto no sucede pasa a ser considerado como estresor.

1.8. Consecuencias del estrés laboral en los docentes

Las consecuencias que ocasiona el estrés van a ser diferentes en cada individuo, puesto que el organismo puede presentar diferentes respuestas ante el estrés, es decir pueden ser respuestas positivas o adecuadas o por el contrario la persona puede emitir respuestas negativas ya que considera el enfrentamiento al estrés como una situación peligrosa para su vida lo cual va a afectar el equilibrio integral de la persona tanto de forma psicológica, física y emocional (Bejarano, 2015).

1.8.1. En el ámbito personal

Las respuestas que emiten frente al estrés laboral, afecta en el equilibrio de la vida del individuo, así como en el desarrollo personal y en las relaciones interpersonales (Dávila, 2015).

El estrés laboral ocasiona efectos negativos como:

- Creencias de eficacia personal
- Aspiraciones
- Habilidades
- Distanciamiento en las relaciones sociales y con la familia

1.8.2. En el ámbito laboral

Las consecuencias negativas asociadas al estrés no solo afectan en el ámbito personal sino también afecta el desempeño y eficacia del individuo dentro del ámbito laboral (Bejarano, 2015).

Según Tofolón (2017) menciona algunos indicadores de síntomas que se producen como consecuencia asociadas al estrés:

- Absentismo laboral
- Disminución del rendimiento y productividad del trabajo

- Clima laboral negativo
- Desmotivación laboral
- Insatisfacción del ejercicio laboral

1.8.3. Deterioro de la conducta y del rendimiento en el trabajo

El deterioro en el rendimiento de trabajo del docente se muestra afectado por excesivas demandas, presiones y el bajo reconocimiento por su labor, lo cual le lleva a ser víctima del estrés laboral, el deterioro en la calidad de enseñanza que imparte el docente será evidente, puesto que las estrategias y herramientas metodológicas que utilice será escasamente eficaces y dejara en evidencia su mal desempeño reflejando cansancio tanto físico y emocional lo que a su vez afectará negativamente la interacción con los alumnos y colegas (Bejarano, 2015).

1.8.4. Físicas

Las alteraciones físicas se presentan como consecuencia de la respuesta inadaptativa del organismo ante los estresores laborales (Arguello, 2012). Ocasionando un deterioro en la salud de la persona.

Las afectaciones físicas según (Arguello, 2012) son:

- Trastornos gastrointestinales
- Trastornos cardiovasculares
- Trastornos respiratorios
- Trastornos endocrinos
- Trastornos dermatológicos
- Trastornos alimenticios
- Trastornos musculares
- Trastornos del sueño

1.8.5. Psicológicas

Según González (2010) las consecuencias psicológicas del enfrentamiento al estrés afectan la calidad de vida del individuo.

Los efectos negativos que ocasiona el estrés según (Arguello, 2012) se encuentran:

- Preocupación excesiva
- Dificultad para concentrarse
- Dificultad para conservar la atención
- Sensibilidad a la crítica
- Incapacidad para tomar decisiones
- Confusión
- Desorientación
- Olvidos constantes
- Bloqueos mentales
- Sensibilidad a las críticas
- Frustración
- Irritabilidad

La prolongación de los efectos negativos que se producen frente al estrés, ocasiona que se genera una sintomatología más aguda como trastornos psicológicos (Arguello, 2012).

- Trastornos del sueño
- Trastornos alimenticios
- Trastornos sexuales
- Trastornos de la personalidad
- Trastornos afectivos
- Depresión
- Ansiedad

1.9. Modelo explicativo del estrés laboral

Modelo de Ajuste Persona-Ambiente de Harrison (1982)

De acuerdo al modelo de Harrison, el estrés laboral y sus consecuencias se originan cuando existe un desajuste entre el ambiente y el individuo, es decir el desajuste va a presentarse cuando las necesidades de la persona sobrepasan a los recursos que presenta el entorno, también cuando las demandas laborales son mayores a las habilidades o la capacidad de respuesta de la persona, lo cual se va a encontrar vinculado a niveles elevados de tensión dando origen a un bajo nivel de desempeño de la persona en el ámbito laboral (Gozalo, 2018).

Se debe tener en cuenta en el desajuste la realidad objetiva y la realidad subjetiva de las actividades laborales, lo cual es percibido por la persona como objetivo o subjetivo, por lo tanto se hace mención que cuando el entorno es objetivo los recursos y exigencias del trabajo van a

ser verdaderas tal cual se presentan en un trabajo común, mientras que cuando el entorno es subjetivo los recursos y exigencias del trabajo se mostraran excesivas o irreales, de igual forma cuando la persona es objetiva percibirá a las demandas laborales como son, por el contrario cuando una persona es subjetiva va a percibir las demandas del trabajo como excesivas o imposibles de realizar producido por la falta de relación con la realidad, ocasionando tensión en el individuo y si se prolonga esta tensión va ocasionar enfermedades psicológicas y físicas con graves consecuencias en la persona (Gozalo, 2018).

Para el afrontamiento en el desajuste del modelo se debe considerar mecanismos de afrontamiento con el objetivo de que la persona sea capaz de modificar ciertas características objetivas del entorno o realizar cambios en sí mismo para lograr un ajuste con el ambiente laboral (Pinilla, 2019).

1.3. Marco Legal

1.3.1. Art 40.- De la Jornada Laboral

Según LOEI (2015) los docentes que se desempeñen en establecimientos fiscales tienen que cumplir con una jornada laboral de 40 horas a la semana de ocho horas diarias, las cuales se las ha repartido en un mínimo de seis horas en las cuales el docente debe permanecer dentro de la institución educativa cumpliendo con las diferentes funciones de acuerdo a su planificación, las dos horas restantes tiene la facultad de poder cumplirlas dentro o fuera de la institución, las cuales deberán ser dedicadas a cumplir o realizar funciones educativas fuera de clases, es decir emplear este tiempo en la elaboración, planificación de actividades necesarias.

1.3.2. Art 41.- Labor educativa fuera de clase

Según LOEI (2015) hace referencia a aquellas labores que los docentes realizan fuera de las horas de clases y que estas actividades son esenciales para el desarrollo de sus actividades profesionales, las cuales se dividen en dos partes, la primera de gestión individual es el espacio donde el docente puede realizar actividades tales como son planificación, revisión de tareas, elaborar material didáctico, la segunda de gestión participativa estas están destinadas a asistir o realizar reuniones con otros docentes, atención a representantes legales, dar tutorías a los estudiantes que así lo requieran, etc.

1.3.3. Acuerdo Nro. MINEDUC-MINEDUC-2019-00011-A

“Expedir los lineamientos para la reducción de actividades administrativas de los docentes en el Sistema Educativo Nacional” (MINEDUC, 2019). La presente reforma tiene la finalidad de

la reducción de actividades administrativas para que así el docente se centre en actividades pedagógicas con los estudiantes, las cuales son irrenunciables es decir el educador debe cumplir las actividades de manera obligatoria.

a) Artículo 3

Según MINEDUC (2019) señala las actividades que debe desempeñar el docente como la planificación curricular donde constan las estrategias metodológicas que va a emplear para el desarrollo de sus actividades con el estudiante, actividades de refuerzo académico donde se centrará en los estudiantes que necesiten del mismo, la evaluación de los aprendizajes, para la evaluación de contenidos y de esta manera obtener los resultados de aprendizaje del estudiante, también la evaluación del comportamiento, por último el docente debe fomentar la convivencia pacífica en la institución educativa. Siendo las actividades anteriormente mencionadas las cuales el docente debe cumplir durante el transcurso del año escolar.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Tipo de Investigación

2.1.1. Investigación Cuantitativa

El presente estudio por su naturaleza es una investigación cuantitativa porque permitió realizar un análisis estadístico de los datos que se obtuvieron a través de la aplicación de los instrumentos para este estudio.

Se considera investigación cuantitativa puesto que, “la recolección de datos se fundamenta en la medición y esta recolección se lleva a cabo al utilizar procedimientos estandarizados, también los datos son producto de mediciones que se presentan mediante números y se debe analizar a través de métodos estadísticos” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, pág. 5).

2.1.2. Investigación No Experimental

Es una investigación no experimental de corte transversal. No experimental debido a que no se trabajó con grupos de control y grupos de investigación. Es de corte transversal porque se realizó en un determinado de tiempo en este caso el periodo académico 2019-2020.

2.1.3. Investigación Descriptiva

A demás es una investigación de carácter descriptiva a razón de “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, pág. 80). De esta manera se busca establecer los principales factores que determinan el estrés laboral en los docentes, siendo este último el objeto de estudio de la investigación.

2.1.4. Investigación De Campo

Así como la investigación de campo la cual permitió recolectar datos a través de la aplicación del test de estrés laboral de la organización internacional del trabajo y la encuesta sobre los factores que determinan el estrés laboral de los docentes.

2.2. Técnicas e instrumentos de investigación

Se utilizó una encuesta relacionada con los factores que determinan el estrés laboral a los docentes de la Unidad Educativa, además se utilizó el test de estrés laboral de la OIT de igual manera aplicado a los docentes.

2.2.1. Test de estrés laboral de la OIT-OMS

El Cuestionario de Estrés Laboral publicado por la OIT-OMS, el cual fue sustentado por Ivancevich y Matteson, este instrumento es de fácil aplicación ya que puede ser autoadministrable o aplicado de forma individual y grupal, con una duración de aplicación de 15 minutos, consta de veinticinco ítems con opciones de respuesta (1 a 7) si la condición es desde nunca o hasta siempre los cuales ayudaron a determinar el nivel de estrés en la unidad educativa. Con respecto a la validez y confiabilidad del test se evidencia (0,915) del coeficiente, siendo un nivel adecuado (Suárez, 2013).

Siendo su escala de medición del estrés los siguientes:

- Nivel Bajo: <90.2
- Nivel Intermedio: 90.3 – 117.2
- Nivel Alto: 117.3 – 153.2
- Nivel Grave: >153

2.2.2. Encuesta

El presente cuestionario denominado factores que determinan el estrés laboral de los docentes, constituyendo un modelo de encuesta de elaboración propia, el cual consta de veinte ítems con opciones de respuesta (1 a 5) si la condición es desde nunca o hasta siempre, los cuales ayudaron a determinar los factores que determinan el estrés laboral en los docentes de la unidad educativa, siendo sus factores los siguientes:

- Factores ambientales
- Factores de la tarea o profesión
- Factores personales
- Factores de la organización

La encuesta se validó a través del coeficiente de alfa de Cronbach, el cual es coeficiente que permite medir la fiabilidad de una escala o test, donde se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 1. Prueba piloto

	N	%
Casos Válido	15	100,0
Excluido	0	,0
Total	15	100,0

Nota: Elaboración programa SPSS 25.0

Tabla 2. Coeficiente Alfa de Combrach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,821	20

Nota: Elaboración programa SPSS 25.0

2.3. Preguntas de investigación o hipótesis

¿Cuáles son los factores que determinan el estrés laboral de los docentes de educación general básica de la Unidad Educativa Teodoro Gómez de la Torre en el periodo académico 2019-2020?

2.4. Matriz de operación variable

OBJETIVO	VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM
Identificar los principales factores que determinan en el estrés laboral de los docentes de educación general básica de la Unidad Educativa	Estrés laboral	Factores Ambientales	<ul style="list-style-type: none">• Iluminación• Ruido• Temperatura• Infraestructura	<ol style="list-style-type: none">1. El aula en la que trabaja le resulta acogedora2. La iluminación es adecuada3. El ruido externo le permite desempeñar su trabajo con normalidad

Teodoro Gómez de la Torre en el periodo académico 2019-2020.				<p>4. La temperatura ambiental es adecuada dentro del aula clases</p> <p>5. Es adecuada la infraestructura y los servicios que ofrece la unidad educativa</p>
	Factores Personales	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones Familiares • Desgaste Emocional 	<p>1. Me siento desmotivado para realizar mi trabajo</p> <p>2. Me siento sin ganas de ir a trabajar</p> <p>3. Mis relaciones con los miembros de la unidad educativa son desfavorables</p> <p>4. Dejo que mis problemas personales influyan en mi trabajo</p> <p>5. Paso mayor tiempo pensando en mi trabajo en lugar de mi familia</p>	
	Factores Organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Exceso de demandas laborales • Insatisfacción por retribución 	<p>1. Es insuficiente la retribución económica que recibo por mi esfuerzo</p>	

			<ul style="list-style-type: none"> • Falta de recursos pedagógicos • Mala organización institucional • Relación entre pares 	<p>2. Pienso que es imposible realizar la cantidad de actividades que se me solicita</p> <p>3. Siento que las demandas de mi trabajo exceden mi capacidad de respuesta</p> <p>4. La planificación de la unidad educativa no es bien comprendida</p> <p>5. El material pedagógico con el que cuenta es insuficiente para desempeñar sus actividades</p>
		Factor de la tarea o profesión	<ul style="list-style-type: none"> • Insatisfacción del ejercicio profesional • Falta de motivación en el desempeño • Comportamiento del alumnado • Exceso de estudiantes • Falta de compromiso por 	<p>1. El comportamiento de los estudiantes dificulta mi desempeño laboral</p> <p>2. Por más que me esfuerzo no logro los resultados que espero</p> <p>3. He perdido la motivación por la enseñanza</p>

			parte de los padres de familia	<p>4. El excesivo número de estudiantes dificulta realizar sus funciones dentro del aula</p> <p>5. La falta de compromiso de los padres de familia le causa problemas</p>
--	--	--	--------------------------------	---

2.5. Participantes

La población objeto de estudio son los docentes de Educación General Básica de la unidad educativa, en total 106 participantes.

Debido a que la población es mayor a 100 se realizó el cálculo de la muestra mediante la siguiente ecuación.

$$n = \frac{N * \alpha^2 * Z^2}{(N - 1)e^2 + \alpha^2 * Z^2}$$

$$n = \frac{106 * (0.5)^2 * (1.96)^2}{105 * (0.05)^2 + (0.5)^2 * (1.96)^2}$$

$$n = \frac{106 * 0.25 * 3.84}{105 * 0.0025 + 0.25 * 3.84}$$

$$n = \frac{106 * 0.96}{0.2625 + 0.96}$$

$$n = \frac{101.76}{1.22}$$

$$n = 83$$

2.6. Procedimiento y plan de análisis de datos

La población utilizada fue de 83 docentes desde los primeros años hasta los décimos años de Educación General Básica, a los cuales se aplicó una encuesta para determinar los factores que determinan el estrés laboral de los docentes y el test psicológico para medir el nivel de estrés de la OIT.

En términos generales el procedimiento realizado en la investigación fue el siguiente:

- En primera instancia el acercamiento con las autoridades de la Unidad Educativa para la socialización de la investigación y propuesta a realizar.
- Solicitud de los permisos correspondientes al Distrito de Educación para poder realizar la investigación dentro de la institución y que esta brinde las respectivas facilidades para su elaboración.
- Acercamiento con el departamento de vicerrectorado donde se obtuvo los datos de la población y se concretaron las fechas para la aplicación de la encuesta de los factores del estrés laboral y el test de estrés de la OIT a los docentes de Educación General Básica.
- Diseño de la encuesta y selección del test psicológico a aplicar
- Validación de la encuesta de los factores de estrés laboral de los docentes por medio del coeficiente de alfa de Cronbach con el programa SPSS versión 25.0
- Aplicación de la prueba piloto de la encuesta de los factores de estrés laboral
- Aplicación definitiva de la encuesta y test a los docentes: se asistió a la Unidad Educativa por cinco días, en cada día se aplicó los instrumentos a los docentes desde primer año hasta décimo año de educación General Básica.
- Para el análisis de los datos obtenidos se utilizó el software SPSS versión 25
- Como parte final, se realizó la respectiva tabulación, elaboración de tablas y análisis que se describe en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se presenta los resultados y el análisis de la encuesta aplicada sobre los factores que determinan el estrés laboral de los docentes de Educación General Básica de Unidad Educativa “Teodoro Gómez de la Torre”, donde la tabulación se la obtuvo a través del Software SPSS versión 25 para su posterior análisis. Donde se obtuvieron los siguientes resultados:

ENCUESTA SOBRE FACTORES QUE DETERMINAN EL ESTRÉS LABORAL DE LOS DOCENTES

Tabla 3
Sexo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Hombres	30	36,14	36,14
	Mujeres	53	63,86	63,86
	Total	83	100,0	100,0

Nota: elaboración propia. Fuente encuesta docentes enero 2020

Análisis

La mayor población encuestada corresponde a mujeres siendo el 63, 86% del total de encuestados en la Unidad Educativa.

Tabla 4
Edades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	25-30 años	5	6,02	6,02
	31-35 años	11	13,25	13,25
	36-40 años	23	27,72	27,72
	41-45 años	16	19,28	19,28
	46-50 años	11	13,25	13,25
	51-55 años	9	10,84	10,84
	56-60 años	8	9,64	9,64
	Total	83	100,0	100,0

Nota: elaboración propia. Fuente encuesta docentes enero 2020

Análisis

La mayoría de docentes de Educación General Básica encuestados están comprendidos entre las edades de 36 a 40 años, seguido por los docentes de entre 41 a 45 años.

Tabla 5
Aula Acogedora

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	45	54,2	54,2	54,2
	Rara vez	25	30,1	30,1	84,3
	A veces	6	7,2	7,2	91,6
	Frecuentemente	2	2,4	2,4	94,0
	Siempre	5	6,0	6,0	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia. Fuente encuesta docentes enero 2020

Análisis

El mayor porcentaje de docentes con un 54,2% afirma que el aula en la que trabaja nunca le resulta acogedora, con esto se denota que, en la unidad educativa, las aulas de clase no resultan ser de agrado para el docente, donde pueda sentirse cómodo y pueda desempeñar sus funciones de manera adecuada, mientras que solo el 5% afirma que su aula de clases es acogedora o agradable. Como de acuerdo con Lam (2016) en su estudio sobre estresores ambientales y como estos estresores intervienen de manera indirectamente sobre el rendimiento laboral, perjudicando su normal desempeño, en especial como el aula donde se desenvuelven tiene que ser acogedora o agradable para poder mostrar un mejor desempeño, caso contrario resulta estresante.

Tabla 6

Iluminación Adecuada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	35	42,2	42,2	42,2
	Rara vez	25	30,1	30,1	72,3
	A veces	14	16,9	16,9	89,2
	Frecuentemente	8	9,6	9,6	98,8
	Siempre	1	1,2	1,2	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia. Fuente encuesta docentes enero 2020

Análisis

La mayoría de docentes encuestados con un 42,2% afirma que la iluminación dentro de sus aulas de clases, esta no es adecuada; estos resultados demuestran que tanto docentes como estudiantes se pueden ver afectados en su salud física y visual a largo plazo, mientras que solo el 1% de los encuestados afirma que siempre tienen una buena iluminación en su aula de clase y no se ven afectados por este factor, al igual que lo afirma UGT (2011) en su teoría este estresor tiene varias repercusiones fisiológicas negativas ya que una inadecuada iluminación o falta de la misma dificulta en gran medida la visión y si estos son durante mucho tiempo o toda la jornada laboral puede llegar a evidenciarse las consecuencias a largo plazo.

Tabla 7

Ruido Externo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	13	15,7	15,7	15,7
Rara vez	24	28,9	28,9	44,6
A veces	20	24,1	24,1	68,7
Frecuentemente	16	19,3	19,3	88,0
Siempre	10	12,0	12,0	100,0
Total	83	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia. Fuente encuesta docentes enero 2020

Análisis

Un total de 28,9% de docentes afirman que rara vez existe o hay presencia de ruido en su lugar de trabajo, de igual manera muy seguido con un 24,1% afirmaron que a veces existe este estresor; lo que demuestra que este estresor no interfiere de manera significativa con su desempeño en su lugar de trabajo. Al contrario de Ramos (2015) afirma: “los estresores ambientales-físicos son condiciones a las que está expuesto diariamente un empleado y que resulta afirma ser una fuente de estrés permanente cuando estas condiciones son inapropiadas para el buen desarrollo de las actividades laborales” (pág. 34). Donde afirma que este factor si repercute para generar estrés laboral.

Tabla 8

Temperatura Ambiental

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	21	25,3	25,3	25,3
	Rara vez	28	33,7	33,7	59,0
	A veces	23	27,7	27,7	86,7
	Frecuentemente	6	7,2	7,2	94,0
	Siempre	5	6,0	6,0	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia. Fuente encuesta docentes enero 2020

Análisis

La mayor parte de docentes encuestados con un 33,7% refiere que la temperatura ambiental dentro de sus aulas de clases rara vez es adecuada. Estos resultados reflejan que al ser un estresor que no se puede controlar exponen su salud física y desempeño laboral. De igual manera que Ramos (2015) afirma: “los estresores ambientales-físicos son condiciones a las que está expuesto diariamente un empleado y que resulta ser una fuente de estrés permanente cuando estas condiciones son inapropiadas para el buen desarrollo de las actividades laborales” (pág. 34).

Tabla 9

Infraestructura Adecuada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	25	30,1	30,1	30,1
	Rara vez	28	33,7	33,7	63,9
	A veces	15	18,1	18,1	81,9
	Frecuentemente	8	9,6	9,6	91,6
	Siempre	7	8,4	8,4	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia. Fuente encuesta docentes enero 2020

Análisis

Un total de 33,7% porcentaje de educadores de la Unidad Educativa asegura que rara vez la infraestructura de la institución es adecuada, mientras que solo el 7% se siente cómodo con las instalaciones de la Unidad Educativa la infraestructura es un estresor que no se puede controlar ya que estos no pueden ser modificables, es decir son permanentes, por tal motivo genera estrés en el docente, reduciendo su rendimiento laboral. De igual manera en la investigación de los estresores laborales “la disposición del espacio de trabajo es un estresor vinculado a situaciones de aglomeración, aislamiento, ordenación, y es fuente de insatisfacción, irritabilidad y menor rendimiento” (UGT, 2011, pág. 4).

Tabla 10

Comportamiento de los estudiantes y Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	20	24,1	24,1	24,1
	Rara vez	32	38,6	38,6	62,7
	A veces	22	26,5	26,5	89,2
	Frecuentemente	4	4,8	4,8	94,0
	Siempre	5	6,0	6,0	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia. Fuente encuesta docentes enero 2020

Análisis

El mayor porcentaje de docentes representado por el 38,6% refiere que rara vez el comportamiento de los estudiantes dificulta su desempeño laboral y el 6% refiere que el comportamiento de sus alumnos les genera dificultades, con esto se revela que existe el adecuado respeto y la relación con el docente es satisfactoria lo que permite que el ambiente y su comportamiento dentro del aula sea el más adecuado y de esta manera el docente se puede desempeñar de manera satisfactoria. De igual manera que la siguiente investigación al afirmar que “al interior del aula, lo ideal es que se genere, entre docente y alumno, un entorno de convivencia sana y pacífica; así se realizarán las actividades de manera positiva” (Rodríguez, Guevara, & Viramontes, 2017). Si se da estos aspectos este factor no puede influir en la aparición de estrés en los docentes.

Tabla 11

Esfuerzo y Logros Alcanzados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	28	33,7	33,7	33,7
Rara vez	31	37,3	37,3	71,1
A veces	13	15,7	15,7	86,7
Frecuentemente	7	8,4	8,4	95,2
Siempre	4	4,8	4,8	100,0
Total	83	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia. Fuente encuesta docentes enero 2020

Análisis

El mayor porcentaje el 37,3% de docentes encuestados afirman que por más que se esfuerzan, rara vez logran los resultados que esperan; es decir que la mayoría de veces no logran los resultados que se proponen alcanzar durante sus actividades profesionales y solo el 4,8% afirma lo contrario. De igual manera se obtienen resultados similares en otro estudio acerca de este estresor donde manifiestan “el esfuerzo y compromiso del educador en muchos de los casos no sea retribuido por los estudiantes de la manera que el docente espera, además las tareas impuestas de acuerdo a la función que se desempeña pueden exigir mucho más” (Bejarano, 2015, pág. 102).

Tabla 12

Motivación por la enseñanza

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	47	56,6	56,6	56,6
Rara vez	20	24,1	24,1	80,7
A veces	6	7,2	7,2	88,0
Frecuentemente	8	9,6	9,6	97,6
Siempre	2	2,4	2,4	100,0
Total	83	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia. Fuente encuesta docentes enero 2020

Análisis

Más del 50% de los docentes afirman que nunca han perdido la motivación por la enseñanza; esto demuestra que a pesar de múltiples factores que pueden afectar de manera negativa su motivación, los docentes no se ven afectados ya que su aceptación y capacidad de afrontamiento al estrés se ha ido fortaleciendo. “Afecta cuando la persona comienza a comparar la realidad de su trabajo con las metas o las expectativas que el docente tiene de cómo le gustaría que su trabajo fuera” (Bejarano, 2015, pág. 58). Cuando se tiene bien definido sus metas y la realidad acerca de su trabajo, es difícil afectarse por este estresor laboral.

Tabla 13

Excesivo número de estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	14	16,9	16,9	16,9
	Rara vez	17	20,5	20,5	37,3
	A veces	28	33,7	33,7	71,1
	Frecuentemente	12	14,5	14,5	85,5
	Siempre	12	14,5	14,5	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia. Fuente encuesta docentes enero 2020

Análisis

El 33,7% de docentes asegura que a veces el excesivo número de estudiantes les dificulta realizar sus funciones dentro del aula de clase; lo que refleja que este estresor o fuente de estrés en los docentes de la Unidad Educativa no interfiere a gran medida para que el docente pueda desarrollar sus clases con normalidad ya que se ha adaptado a este tipo de situaciones. Así como lo afirman Guevara & Viramontes (2017) que: al interior del aula, lo ideal es que se genere, entre docente y alumno, un entorno de convivencia sana y pacífica; así se realizarán las actividades de manera positiva. Mientras se haya establecido el respectivo manejo y control de las diferentes situaciones estas no pueden afectar de manera negativa al docente.

Tabla 14

Falta de compromiso de los representantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	13,3	13,3	13,3
	Rara vez	23	27,7	27,7	41,0
	A veces	21	25,3	25,3	66,3
	Frecuentemente	12	14,5	14,5	80,7
	Siempre	16	19,3	19,3	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia. Fuente encuesta docentes enero 2020

Análisis

La mayor parte de docentes con un 27,7% respondieron que rara vez la falta de compromiso de los padres les causan problemas: lo que demuestra que existe el compromiso del representante de estar pendiente de las novedades y necesidades del estudiante, para lograr una colaboración integral dentro del proceso de enseñanza. De igual manera en el estudio realizado por Bejarano (2015) afirma que, es importante que los padres de familia entiendan que el éxito de la formación académica depende de un trabajo conjunto entre docente alumno-padre de familia” (pág. 56). Refleja que si existe este compromiso entre padres de familia no afecta de manera negativa a la salud mental de los docentes.

Tabla 15

Desmotivación laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido nunca	51	61,4	61,4	61,4
rara vez	15	18,1	18,1	79,5
a veces	8	9,6	9,6	89,2
frecuement e	4	4,8	4,8	94,0
siempre	5	6,0	6,0	100,0
Total	83	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia. Fuente encuesta docentes enero 2020

Análisis

La mayor parte de los docentes encuestados afirman que no se sienten desmotivados para realizar su trabajo de docencia, puesto que la motivación constituye un factor indispensable en el ámbito educativo, ya que influye positivamente para que el proceso de enseñanza-aprendizaje se genere de forma óptima (Solórzano, 2016). Así lo ratifica Adalpe (2008) en su investigación que, “un maestro con motivación para su labor diaria hace su trabajo por convicción y no por obligación y se desempeña adecuadamente dentro y fuera de su espacio de clase” (p. 57).

Tabla 16

Voluntad de trabajar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	51	61,4	61,4	61,4
	Rara vez	9	10,8	10,8	72,3
	A veces	13	15,7	15,7	88,0
	Frecuentemente	6	7,2	7,2	95,2
	Siempre	4	4,8	4,8	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia. Fuente encuesta docentes enero 2020

Análisis

Más del 50% de los docentes aseveran que se sienten motivado para ir a desempeñar sus labores día a día. De acuerdo con Altablero (2015) “el maestro comprometido con su oficio da lo mejor de sí para formar personas con criterio, capaces de comprometerse”. El docente que está dedicado con su labor profesional va a realizar su trabajo con la mayor energía y actitud positiva que le impulsará a alcanzar sus metas en cada clase que imparta y a su vez convirtiéndolas en más dinámicas lo cual facilitará el proceso de aprendizaje y, por ende, se sentirá más comprometido al desempeñar sus actividades de docencia.

Tabla 17

Relaciones entre pares

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	51	61,4	61,4	61,4
	Rara vez	9	10,8	10,8	72,3
	A veces	13	15,7	15,7	88,0
	Frecuentemente	6	7,2	7,2	95,2
	Siempre	4	4,8	4,8	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia. Fuente encuesta docentes enero 2020

Análisis

El personal docente de la Unidad Educativa “Teodoro Gómez de la Torre” en su mayoría que constituye el 61,4% afirman que mantienen una buena interacción entre pares, siendo un indicador del óptimo clima laboral que se maneja en la institución. De esta forma corroboramos los datos obtenidos en la encuesta con la teoría expuesta por Bernardina (2020) sobre las relaciones que se mantienen entre los miembros del grupo de trabajo, puesto que la forma de relacionarse constituye un factor importante, ya que es evidente que cuanto más agradable sea el ambiente laboral, más a gusto desarrollaran sus actividades.

Tabla 18

Problemas personales en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	50	60,2	60,2	60,2
Rara vez	14	16,9	16,9	77,1
A veces	7	8,4	8,4	85,5
Frecuentemente	7	8,4	8,4	94,0
Siempre	5	6,0	6,0	100,0
Total	83	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia. Fuente encuesta docentes enero 2020

Análisis

Se evidencia que el 60% de los docentes encuestados aseguran que, los problemas personales nunca influyen en su labor de docencia y un mínimo porcentaje del 6% afirman que si influyen, lo cual indica que los educadores separan la vida personal de su lugar de trabajo, siendo un aspecto ético que demuestran los docentes en la presente investigación y de esta forma evitan que se genere tensión y malestar que puede interferir en su rendimiento laboral (Universia, 2011). Con los resultados obtenidos, se evidencia contrariedad con lo que plantea Coduti, Gattás, Sarmiento y Schmid (2013) puesto que la dedicación excesiva al trabajo puede constituir al apareamiento de conflictos familiares y personales, puesto que le queda menos tiempo libre para compartir con su familia y por consecuente van a afectar en el rendimiento laboral del individuo.

Tabla 19

Pensamiento centrado en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	24	28,9	28,9	28,9
	Rara vez	25	30,1	30,1	59,0
	A veces	20	24,1	24,1	83,1
	Frecuentemente	9	10,8	10,8	94,0
	Siempre	5	6,0	6,0	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia. Fuente encuesta docentes enero 2020

Análisis

Acorde a la investigación, un número significativo de docentes afirman que rara vez presentan pensamientos centrados en el desempeño de su labor profesional, siendo un indicador de que los educadores mantienen un equilibrio entre las responsabilidades con la familia y el ámbito laboral. Por lo tanto, los resultados obtenidos denotan lo opuesto a lo que afirma Orbe (2012) “una persona apegada a su trabajo, vive para trabajar, dando prioridad a su trabajo y limitando su tiempo para compartir con su familia, amigos y consigo mismo, lo cual contribuirá al apareamiento del estrés”.

Tabla 20

Retribución económica insuficiente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	15	18,1	18,1	18,1
Rara vez	6	7,2	7,2	25,3
A veces	29	34,9	34,9	60,2
Frecuentemente	7	8,4	8,4	68,7
Siempre	26	31,3	31,3	100,0
Total	83	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia. Fuente encuesta docentes enero 2020

Análisis

De acuerdo con los docentes encuestados consideran que la remuneración económica percibida de su trabajo a veces no es la más adecuada con un 34,9% y con el 31,3% aseveran recibir siempre un salario bajo, es importante mencionar que la remuneración recibida por los docentes depende de varios factores como su formación profesional, los años de experiencia y también las horas de trabajo que cumple en la unidad educativa, por ende si el desempeño que realiza el docente no es equitativo a la remuneración económica que debe recibir, se sentirá desmotivado para aportar con nuevas metodologías y recursos didácticos (Andrade, 2017) . Esto corrobora los resultados encontrados por Díaz, García, Luceño, & Rubio (2008) en su investigación similar quienes afirman que la relación entre las demandas laborales y las recompensas que obtiene el trabajador por su esfuerzo, generan insatisfacción al obtener una baja recompensa como un salario bajo.

Tabla 21

Sobrecarga laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	17	20,5	20,5	20,5
Rara vez	19	22,9	22,9	43,4
A veces	32	38,6	38,6	81,9
Frecuentemente	13	15,7	15,7	97,6
Siempre	2	2,4	2,4	100,0
Total	83	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia. Fuente encuesta docentes enero 2020

Análisis

El mayor porcentaje con un 38,6% de los docentes encuestados manifiestan que a veces les resulta imposible realizar la cantidad de actividades que se les solicita, mientras que solo el 2,4% afirman que siempre presentan sobrecarga laboral. Citando a Novoa (2016), quien enfatiza a la sobrecarga laboral como uno de los principales causantes de estrés para los profesores, considerando que el docente debe cumplir un elevado número de actividades donde obtenga buenos resultados y además lograr en un corto tiempo resulta estresante en la medida que el docente percibe que no va a ser capaz de hacer frente a todo lo que se le exige y que da lugar a una respuesta de tensión, en la cual la tensión es sinónimo de presión debido a la cantidad de demandas que exige su profesión.

Tabla 22

Demandas laborales excesivas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	13	15,7	15,7	15,7
Rara vez	21	25,3	25,3	41,0
A veces	19	22,9	22,9	63,9
Frecuentemente	28	33,7	33,7	97,6
Siempre	2	2,4	2,4	100,0
Total	83	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia. Fuente encuesta docentes enero 2020

Análisis

Acorde a la investigación un grupo de docente que representa el 33,7% enfatiza que las demandas de su trabajo exceden frecuentemente su capacidad, seguido por un 25,3% quienes afirman que rara vez logran exceder su capacidad de respuesta. De tal forma que se hace referencia a una relación entre las demandas que cada profesión exige y el control que cada individuo tiene sobre las mismas (Díaz M. , García, Luceño, & Ramiro, 2005). Tal como lo manifiesta Guevara, Rodríguez, & Viramontes (2017) en su investigación sobre la labor que el docente ha desarrollado y ha estado expuesta a varias exigencias puesto que su función requiere de habilidades y compromisos para desarrollar las actividades dentro del ámbito educativo, lo cual requiere de tiempo y energía por ende el docente ha sufrido una tensión psicológica.

Tabla 23

Planificación de la Unidad Educativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	26	31,3	31,3	31,3
	Rara vez	32	38,6	38,6	69,9
	A veces	12	14,5	14,5	84,3
	Frecuentemente	9	10,8	10,8	95,2
	Siempre	4	4,8	4,8	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia. Fuente encuesta docentes enero 2020

Análisis

El mayor porcentaje de docentes encuestados afirman que la planificación de la unidad educativa rara vez es comprendida, considerando que la planificación contribuye a organizar el trabajo del docente y a diseñar procesos para que los alumnos puedan generar conocimientos. Por lo tanto los resultados obtenidos denotan que, la falta de comprensión de la planificación por parte de los miembros de la unidad educativa genera que se desorienten en cuanto a las actividades que deben realizar, también desenfoca el propósito que orienta al quehacer pedagógico, es decir sin comprensión de la planificación resultará difícil responder a las necesidades e intereses de aprendizaje de los estudiantes y brindarles las condiciones para que ellos puedan desarrollar sus competencias, de acuerdo con las afirmaciones de Gildemeister & Ramos (2019).

Tabla 24

Material Pedagógico insuficiente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	5	6,0	6,0	6,0
Rara vez	8	9,6	9,6	15,7
A veces	28	33,7	33,7	49,4
Frecuentemente	26	31,3	31,3	80,7
Siempre	16	19,3	19,3	100,0
Total	83	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia. Fuente encuesta docentes enero 2020

Análisis

Se evidencia que el 33,7% de docentes encuestados manifiestan que el material pedagógico con el que cuentan a veces les resulta insuficiente para desempeñar sus actividades, considerando que los recursos didácticos facilitan la adquisición del aprendizaje y resultan motivadores para los estudiantes (Rengifo, 2012). Citando a Zafra (2010) se ratifica que la escasez de recursos materiales en el salón de clase dificultan el desempeño laboral del docente, puesto que la diversidad de necesidades, capacidades, habilidades e intereses que presentan los alumnos obliga a los docentes adaptar el material en uno didáctico siendo un reto que debe cumplir el docente en su desempeño laboral.

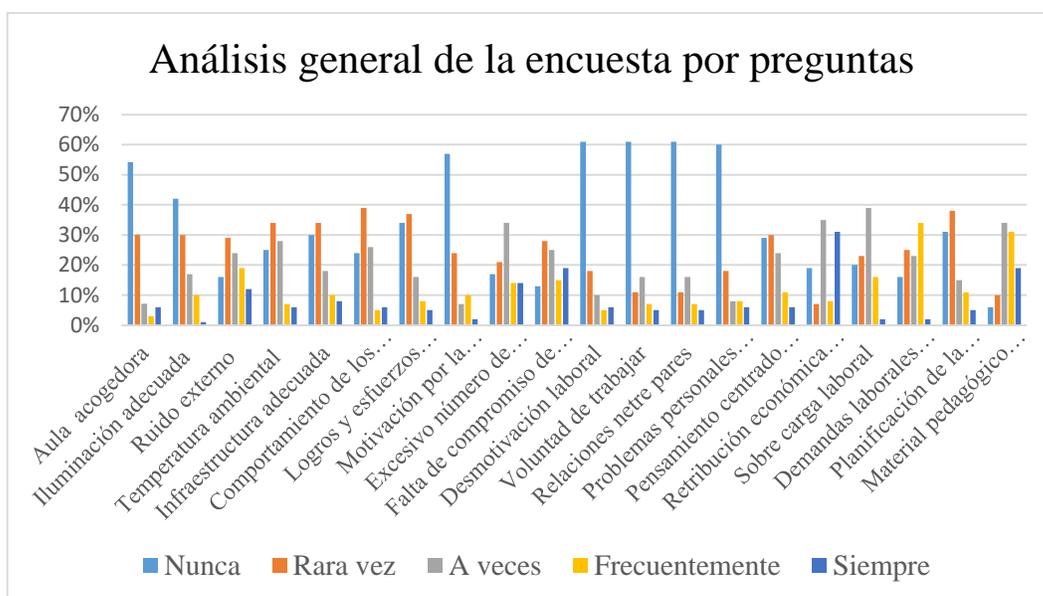
Tabla 25
Análisis general de la encuesta por preguntas

PREGUNTA	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre	TOTAL
El aula en la que trabaja le resulta acogedora	54%	30%	7%	3%	6%	100%
La iluminación es adecuada	42%	30%	17%	10%	1%	100%
El ruido externo le permite desempeñar el trabajo con normalidad	16%	29%	24%	19%	12%	100%
La temperatura ambiental es adecuada dentro del aula de clases	25%	34%	28%	7%	6%	100%
Es adecuada la infraestructura y los servicios que ofrece la unidad educativa	30%	34%	18%	10%	8%	100%
El comportamiento de los estudiantes dificulta su desempeño laboral	24%	39%	26%	5%	6%	100%
Por más que me esfuerzo no logro los resultados que espero	34%	37%	16%	8%	5%	100%
He perdido la motivación por la enseñanza	57%	24%	7%	10%	2%	100%
El excesivo número de estudiantes dificulta realizar sus funciones dentro del aula	17%	21%	34%	14%	14%	100%
La falta de compromiso de los padres de familia le causa problemas	13%	28%	25%	15%	19%	100%
Me siento desmotivado para realizar mi trabajo	61%	18%	10%	5%	6%	100%
Me siento sin ganas de ir a trabajar	61%	11%	16%	7%	5%	100%
Las relaciones entre los miembros de la unidad educativa son conflictivas	61%	11%	16%	7%	5%	100%

Dejo que mis problemas personales influyan en mi trabajo	60%	18%	8%	8%	6%	100%
Paso mayor tiempo pensando en mi trabajo en lugar de mi familia	29%	30%	24%	11%	6%	100%
Es insuficiente la retribución económica que recibo por mi esfuerzo	19%	7%	35%	8%	31%	100%
Pienso que es imposible realizar la cantidad de actividades que se me solicita	20%	23%	39%	16%	2%	100%
Siento que las demandas de mi trabajo exceden mi capacidad de respuesta	16%	25%	23%	34%	2%	100%
La planificación de la unidad educativa no es bien comprendida	31%	38%	15%	11%	5%	100%
El material pedagógico con el que cuenta es suficiente para desempeñar sus actividades	6%	10%	34%	31%	19%	100%

Nota: elaboración propia. Fuente encuesta docentes enero 2020

Figura 1
Análisis general de la encuesta por preguntas



Nota: elaboración propia. Fuente encuesta docentes enero 2020

Análisis

En referencia a los resultados de manera general de las preguntas de la encuesta la cual está dividida en cuatro grupos los cuales son los siguientes: factores ambientales, factores de la tarea, factores personales, factores de la organización, se evidencia que los factores que más influyen son los factores de la organización, pero de igual manera en porcentajes casi similares los otros tres grupos de factores.

Para la tabulación de los resultados se utilizó software SPSS versión 25.0 para su posterior de resultados necesarios para el análisis y discusión de resultados

Análisis general de la Encuesta por Factores

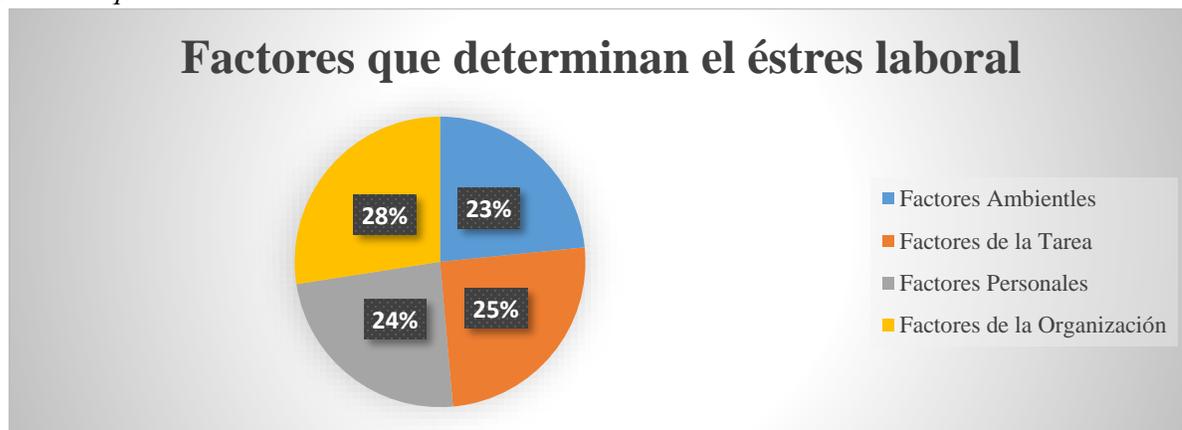
Tabla 26

<i>Factores que determinan el estrés</i>		Porcentaje válido	Porcentaje
Válido	Factor Ambiental	23%	23%
	Factor de la Tarea o Profesión	25%	25%
	Factor Personal	24%	24%
	Factor de la Organización	28%	28%

Nota: elaboración propia. Fuente encuesta docentes enero 2020

Figura 2

Factores que determinan el estrés laboral



Nota: elaboración propia. Fuente encuesta docentes enero 2020

Análisis

Posterior al análisis de los resultados de la encuesta de los factores que determinan el estrés laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Teodoro Gómez de la Torre” de manera general se puede indicar los factores mencionados en la investigación reflejan un porcentaje similar, demostrando que pueden influir de forma equivalente, sin embargo, el factor de la organización con un porcentaje del 28% es el principal, influye en el estrés laboral de los docentes. Así lo afirma Arciniega (2012) quien menciona que, “recientemente se aborda el estudio del estrés asociado no solo a cuestiones vinculadas a riesgos de la tarea o intensificación del trabajo, sino también a cuestiones relacionadas con factores organizacionales que pueden causar estrés” (pág. 6).

TEST DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS –DIMENSIONES

Tabla 27

Clima Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	10	12.7	12.7	12.7
Rara Vez	4	6.0	6.0	18.7
Ocasionalmente	7	9.0	9.0	27.7
Algunas Veces	12	14.5	14.5	42.2
Frecuentemente	8	10.5	10.5	52.7
Generalmente	19	21.4	21.4	74.1
Siempre	23	25.9	25.9	100.0
Total	83	100.0	100.0	

Nota: elaboración propia. Fuente test estrés laboral OIT enero 2020

Análisis

El 25% de los docentes encuestados aseguran que siempre el ambiente laboral tenso va a ser un factor causante de estrés dentro de la instrucción educativa, de esta forma lo ratifica el 21% y 14% de los educadores encuestados, lo cual representa al mayor porcentaje. La calidad de vida laboral dentro de una institución va a depender de la interacción que mantengan los miembros de la organización, tal como manifiesta Llanos (2017) si el clima organizacional que manejan es óptimo dentro de la institución, influirá de forma positiva en el desempeño laboral del individuo.

Tabla 28
Estructura Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	13.0	13.0	13.0
	Rara Vez	8	12.0	12.0	25.0
	Ocasionalmente	3	7.5	7.5	32.5
	Algunas Veces	10	13.0	13.0	45.5
	Frecuentemente	13	14.5	14.5	59.9
	Generalmente	19	19.3	19.3	79.2
	Siempre	20	20.8	20.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Nota: elaboración propia. Fuente encuesta docentes enero 2020

Análisis

La mayor parte de los docentes encuestados, representados por un 20% aseguran que la cadena de mando podría ser un factor para el apareamiento del estrés. De acuerdo a Llanos (2017) afirma que la estructura de la organización en ocasiones llega a ser una fuente de estrés, debido a que no comprenden las responsabilidades, límites, relaciones de su cargo, el rol que desempeña el trabajador y la falta de reconocimiento del individuo dentro de la organización.

Tabla 29
Territorio Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	10	12.9	12.9	12.9
Rara Vez	7	7.2	7.2	20.1
Ocasionalmente	3	4.8	4.8	24.9
Algunas Veces	5	6.0	6.0	30.9
Frecuentemente	15	17.7	17.7	48.6
Generalmente	13	16.1	16.1	64.7
Siempre	30	35.3	35.3	100.0
Total	83	100.0	100.0	

Nota: elaboración propia. Fuente test estrés laboral OIT enero 2020

Análisis

El personal docente de la Unidad Educativa “Teodoro Gómez de la Torre” en su mayoría afirman que su lugar de trabajo no está adecuado para realizar sus labores profesionales, con esto se evidencia que el espacio físico que tienen los individuos para desempeñar su rol de trabajo puede convertirse en un gran estresor, debido a que algunos individuos desarrollan un sentimiento de propiedad a su espacio de trabajo, y al trabajar en espacios ajenos puede generar niveles altos de estrés (Elizalde, 2019). Así lo describe Medina (2013) el trabajador se siente incómodo en su entorno laboral para desempeñar sus funciones con miembros de otras áreas, debido a que no tiene su propio lugar de trabajo, ya que se sienten invadidos.

Tabla 30
Tecnología

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	16	17.3	17.3	17.3
Rara Vez	14	16.1	16.1	33.3
Ocasionalmente	6	6.0	6.0	39.4
Algunas Veces	10	14.5	14.5	53.8
Frecuentemente	14	16.1	16.1	69.9
Generalmente	10	14.5	14.5	84.3
Siempre	13	15.7	15.7	100.0
Total	83	100.0	100.0	

Nota: elaboración propia. Fuente test estrés laboral OIT enero 2020

Análisis

Acorde a la investigación realizada, con un 17% evidente los docentes manifiestan que cuentan con accesibilidad de recursos y materiales que ayuda a agilizar su trabajo, para que los mismos puedan desempeñar su rol profesional de una forma óptima, tal como lo manifiesta Medina (2013) la tecnología depende de la disponibilidad de la organización para tener equipos necesarios que ayuden a facilitar el trabajo.

Tabla 31

Influencia del Líder

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	13.0	13.0	13.0
	Rara Vez	19	21.4	21.4	34.3
	Ocasionalmente	10	13.0	13.0	47.3
	Algunas Veces	11	13.3	13.3	60.5
	Frecuentemente	11	13.3	13.3	73.8
	Generalmente	12	14.2	14.2	88.0
	Siempre	9	12.0	12.0	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Nota: elaboración propia. Fuente test estrés laboral OIT enero 2020

Análisis

La mayoría de docentes con un 21.4% selecciono que rara vez la influencia del líder les genera estrés, lo que refleja que en la unidad educativa los educadores no perciben este factor como algo significativo que pueda ser considerado como agente causal de estrés, mientras que el 12% de encuestados que siempre les afecta que el líder no dé la cara por ellos y por ende este tiende a ser un estresor. Como de acuerdo a la investigación de Paredes (2016) acerca del estrés laboral una mayoría de los trabajadores rara vez o nunca se estresa cuando su inmediato superior no da la cara por él ante las autoridades de la respectiva organización, así obteniendo resultados similares.

Tabla 32

Falta de Cohesión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	11	13.3	13.3	13.3
Rara Vez	9	11.4	11.4	24.7
Ocasionalmente	5	5.7	5.7	30.4
Algunas Veces	12	14.5	14.5	44.9
Frecuentemente	13	16.3	16.3	61.1
Generalmente	16	19.3	19.3	80.4
Siempre	17	19.6	19.6	100.0
Total	83	100.0	100.0	

Nota: elaboración propia. Fuente test estrés laboral OIT enero 2020

Análisis

La mayoría de docentes con un 19,6% (siempre) y con 19,3% (frecuentemente) seleccionaron que la falta de cohesión dentro de su grupo de trabajo como un ente generador de estrés, lo que refleja que las relaciones entre pares no son satisfactorias, mientras que el 5,7% menciona que ocasionalmente este factor les genera incomodidad o es negativo. De conformidad con el estudio de Paredes (2016) en su estudio centrado en el estrés laboral obtiene resultados del (77,3%) de trabajadores que se ven afectados por la falta de cohesión, lo que supone que no hay una integración entre los pares dentro de la organización.

Tabla 33

Respaldo del Grupo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	11	12.9	12.9	12.9
Rara Vez	8	9.2	9.2	22.1
Ocasionalmente	6	7.2	7.2	29.3
Algunas Veces	14	16.5	16.5	45.8
Frecuentemente	7	8.8	8.8	54.6
Generalmente	21	25.7	25.7	80.3
Siempre	16	19.7	19.7	100.0
Total	83	100.0	100.0	

Nota: elaboración propia. Fuente test estrés laboral OIT enero 2020

Análisis

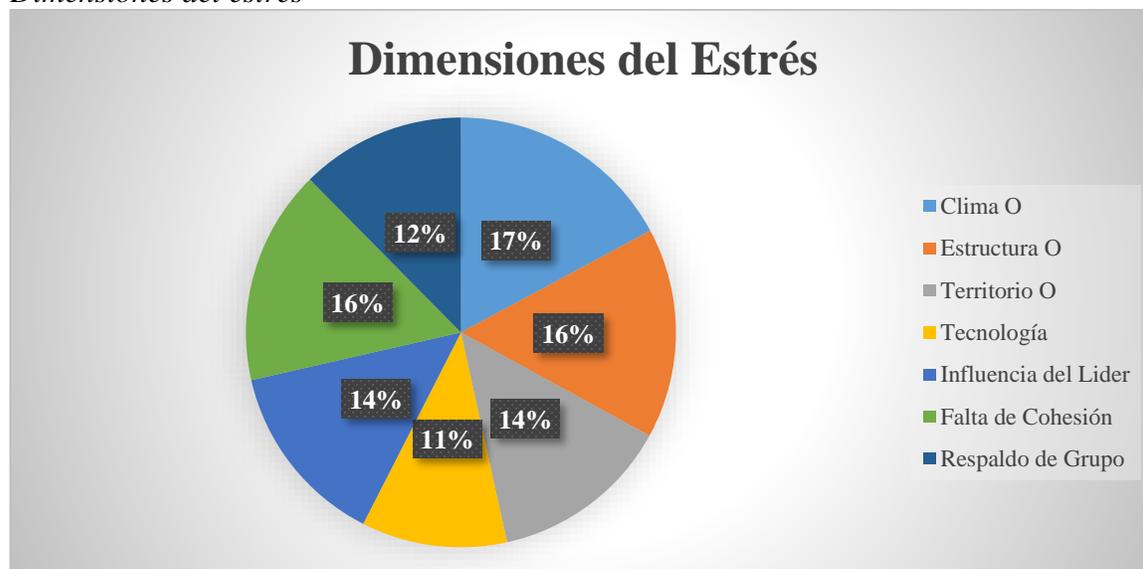
La mayor parte de docentes con un 25.7% respondieron que generalmente no sienten que su grupo de trabajo respalde sus metas profesionales, o brinden protección ante situaciones injustas de igual manera prestar ayuda técnica en casos que así lo ameriten y el 7.2% seleccionaron que solo ocasionalmente no sienten el respaldo de su grupo. De acuerdo con Paredes (2016) en su investigación refleja con un mayor porcentaje (69.3%) con un nivel regular en este factor, demostrando así que entre pares es muy poco el apoyo a nivel personal y profesional.

Tabla 34
Análisis General de las Dimensiones del estrés

	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido Clima Laboral	17%	17
Estructura Organizacional	16%	16
Territorio Organizacional	14%	14
Tecnología	11%	11
Influencia del Líder	14%	14
Falta de Cohesión	16%	16
Respaldo del Grupo	12%	12
Total	100.0	100.0

Nota: elaboración propia. Fuente test estrés laboral OIT enero 2020

Figura 3
Dimensiones del estrés



Nota: elaboración propia. Fuente test estrés laboral OIT enero 2020

Análisis

Posterior a la interpretación de los resultados finales del test de estrés laboral de la OIT-OMS aplicado a los docentes de la unidad educativa, se refleja que la dimensión de estrés que más afecta a los docentes con un 17% es el clima organizacional referente al poco entendimiento de la misión y metas de la organización, la carencia de dirección y objetivos, políticas que impiden el buen desempeño de los docentes. Como afirma “el clima organizacional aversivo percibido por los miembros de ella sería uno de los factores de riesgo para contraer la psicopatología” (Miño, 2017).

Tabla 35

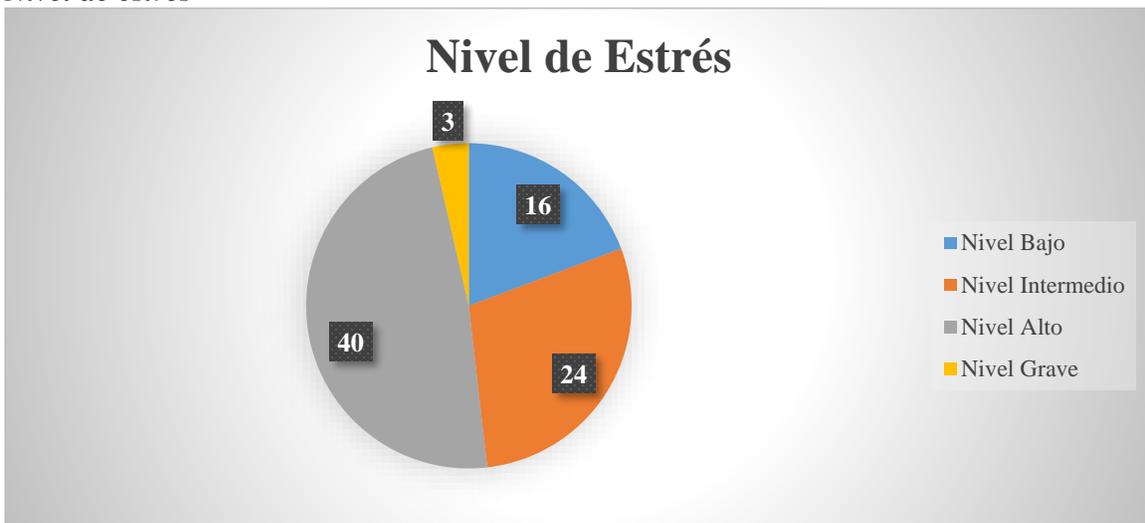
Nivel de estrés

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nivel Bajo	16	19%	19%
	Nivel intermedio	24	29%	29%
	Nivel Alto	40	48%	48%
	Nivel Grave	3	4%	4%

Nota: elaboración propia. Fuente encuesta docentes enero 2020

Figura 4

Nivel de estrés



Nota: elaboración propia. Fuente encuesta docentes enero 2020

Análisis

Luego de la interpretación del test de estrés de la OIT-OMS aplicado a los docentes, se puede evidenciar que el 40% de los educadores presentan un nivel de estrés alto, lo cual indica que las demandas laborales de su profesión exceden su capacidad de respuesta, lo que ocasiona tensión para el educador e interfiere en el normal desempeño de sus funciones. Por lo tanto los resultados obtenidos corroboran con la investigación de Ramos (2015) que, la docencia es una de las profesiones que por estar envuelta con el trato directo y constante con personas es vulnerable de padecer estrés laboral.

CAPÍTULO V: PROPUESTA

4.1. Título de la Propuesta

Guía de estrategias para mitigar el nivel de estrés laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Teodoro Gómez de la Torre”.

4.2. Justificación e Importancia

La presente guía, fue elaborada para los docentes de la Unidad Educativa “Teodoro Gómez de la Torre”, cuyo propósito principal es mitigar la presencia de estrés en los educadores y a su vez mejorar su desempeño laboral. La docencia es en la actualidad una de las profesiones más vulnerables a padecer estrés laboral, debido a que diariamente se enfrenta a las exigencias y presiones dentro del ámbito educativo, ocasionando efectos negativos en su desempeño, salud mental y física.

La importancia de la siguiente guía radica en presentar técnicas de respiración, relajación y visualización, con el objetivo de que los docentes puedan realizar estos ejercicios de tal forma que logren mitigar sus niveles de estrés, por ende, mejorando su desempeño laboral y calidad de vida. De igual manera se plantea el uso de esta guía como un método de prevención ante el estrés laboral.

Los beneficiarios de la investigación serán:

- Los Docentes, ya que les permitió ser conscientes de la presencia de estrés y de esta forma puedan ejecutar las acciones necesarias para tratar su sintomatología y así poder mejorar su bienestar integral.
- Los estudiantes se beneficiaron debido a que la actitud del docente mejoro de forma positiva hacia los mismos y a su vez mejorando la relación docente-alumno, las autoridades institucionales puesto que evidenciaron una disminución de quejas sobre la forma en que los docentes proceden en su formación académica hacia los alumnos
- Los padres de familia ya que tienen la seguridad de que sus hijos reciben una educación y trato de calidad dentro de un ambiente educativo óptimo.

4.3. Fundamentación de la propuesta

Según Ramos (2015), el estrés laboral de los docentes constituye el desajuste entre la enseñanza que imparte el educador y el aprendizaje adquirido de los alumnos, de igual forma como una inestabilidad entre la organización y la gestión de la unidades educativas, así como otro estresor constituye las demandas excesivas a las cuales el docente se enfrenta como consecuencia de la interacción que mantiene con el estudiante y el medio educativo, lo cual ocasiona en el docente consecuencias negativas emocionales, psicológicas y físicas que alteran su bienestar y desempeño laboral.

Por otra parte, el estrés laboral aparece como consecuencia de un desajuste entre el ambiente y la persona este modelo constituye a la teoría de Harrinson en la cual según explica Gozalo (2018) el desajuste se produce cuando las exigencia laborales son mayores a la capacidad de respuesta del trabajador, por ende el individuo presentará niveles elevados de estrés, ocasionando bajo rendimiento laboral.

Así, las consecuencias negativas que el docente puede presentar debido al estrés laboral son: en el ámbito personal afectando a su desarrollo y relaciones interpersonales, en cuanto al ámbito laboral afecta en el desempeño y eficacia del individuo, también presentan consecuencias físicas las cuales afectan al organismo y salud de la persona, de igual forma presenta consecuencias psicológicas que afectan la calidad de vida del individuo cuando son síntomas leves, pero si los síntomas se prolongan por mayor tiempo van a convertirse en trastornos psicológicos.

4.4. Objetivos

4.4.1. Objetivo General

Instruir en técnicas de respiración y relajación para prevenir y mitigar los niveles de estrés laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Teodoro Gómez de la Torre”.

4.4.2. Objetivos Específicos

- Determinar las definiciones, sintomatología y consecuencias asociadas al estrés laboral de los docentes.
- Establecer de forma clara y sencilla las instrucciones de cada técnica propuesta.
- Fortalecer el uso de la guía de estrategias a los docentes.

4.5. Ubicación sectorial y física

La propuesta se desarrollará en la Unidad Educativa “Teodoro Gómez de la Torre”, que se encuentra ubicada en la provincia de Imbabura en la ciudad de Ibarra en la parroquia de San Francisco, en las calles Av. Teodoro Gómez 3-101 Pedro Vicente Maldonado.

4.6. Desarrollo de la propuesta

Luego de establecer el tema de la propuesta se realizó la aplicación de los instrumentos de evaluación a los docentes de Educación General Básica de la Unidad Educativa “Teodoro Gómez de la Torre” a un total de 83 profesionales. Posterior a esto se realizó la tabulación de los instrumentos utilizados mediante el software SPSS versión 25.0, luego de realizar el respectivo análisis de los datos obtenidos se confirmó la necesidad de elaborar una guía de estrategias para mitigar el nivel de estrés y de esta forma mejorar la calidad de vida del docente y su desempeño profesional.

El cual consta de las siguientes partes:

- **I Parte:** Definiciones, sintomatología y consecuencias del estrés laboral en los docentes.
- **II Parte:** Técnicas de respiración
- **III Parte:** Técnicas de relajación

GUÍA DE ESTRATEGIAS PARA MITIGAR EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA “TEODORO GÓMEZ DE LA TORRE”.

La presente guía de estrategias de prevención y afrontamiento para mitigar los niveles de estrés laboral, está diseñado para trabajar con los docentes de la Unidad Educativa “Teodoro Gómez de la Torre”, mediante técnicas que permiten prevenir y mitigar los niveles de estrés; lo cual permitirá al educador disminuir la sintomatología del estrés presentando por las diversas exigencias y funciones que debe desempeñar en su ámbito laboral.

Esta herramienta consta de definiciones, sintomatología y consecuencias del estrés laboral en los docentes, también técnicas de respiración, relajación y visualización.

Estrés laboral

OBJETIVO: Dar a conocer la definición, sintomatología y consecuencias del estrés laboral en los docentes.

CONTENIDOS:

¿Qué es el estrés laboral?

Según Ramos (2012) el estrés laboral es el efecto, cuando las exigencias demandadas en el ámbito laboral sobrepasan el nivel o capacidad de respuesta de la persona haciendo que ante determinada situación el trabajador empiece a experimentar consecuencias físicas, emocionales y mentales negativas que lo llevan a perder su ritmo habitual, por ende haciéndolo menos capaz de desempeñar con normalidad sus funciones laborales.

¿Qué es el estrés laboral en los docentes?

Una de las profesiones con mayor nivel del estrés es la docencia debido a los innumerables factores estresantes a los cuales se ve expuesto el docente en el cumplimiento de su rol. Según Ramos (2015) las exigencias de su rol someten al docente a las demandas del entorno educativo, las interacciones con el estudiante conllevan a que se genere tensiones y preocupación debido a las nuevas exigencias.

Sintomatología del estrés laboral

Síntomas Físicos

Según Regueiro (2017) son:

- Dolores de cabeza
- Náuseas y mareos
- Dolor en el pecho
- Disminución del deseo sexual
- Problemas respiratorios

Síntomas Cognitivos

Según Regueiro (2017) son:

- Dificultad para concentrarse
- Disminución de la atención
- Pérdida de memoria
- Distorsión del pensamiento
- Dificultad para tomar decisiones

Síntomas Emocionales

Según Regueiro (2017) son:

- Cambios frecuentes de humor
- Irritabilidad e impulsividad
- Agitación
- Tristeza
- Fatiga
- Desmotivación

Síntomas Conductuales

Según Regueiro (2017) son:

- Alteraciones en la alimentación
- Alteración del sueño
- Aislamiento
- Adicciones
- Tics Nerviosos
- Descuido del cuidado personal
- Ausentismo

Consecuencias del estrés laboral en los docentes

En el ámbito personal

Según Dávila (2015), el estrés laboral ocasiona efectos negativos como:

- Creencias de eficacia personal
- Aspiraciones
- Habilidades
- Distanciamiento en las relaciones sociales y con la familia

En el ámbito laboral

Según Tofolón (2017) menciona algunos indicadores de síntomas que se producen como consecuencia asociadas al estrés:

- Absentismo laboral
- Disminución del rendimiento y productividad del trabajo
- Clima laboral negativo

- Desmotivación laboral
- Insatisfacción del ejercicio laboral

Físicas

Las afectaciones físicas según (Arguello, 2012) son:

- Trastornos gastrointestinales
- Trastornos cardiovasculares
- Trastornos respiratorios
- Trastornos endocrinos
- Trastornos dermatológicos
- Trastornos alimenticios
- Trastornos musculares
- Trastornos del sueño

Psicológicas

La prolongación de los efectos negativos que se producen frente al estrés, ocasiona que se genera una sintomatología más aguda como trastornos psicológicos (Arguello, 2012).

- Trastornos del sueño
- Trastornos alimenticios
- Trastornos sexuales
- Trastornos de la personalidad
- Trastornos afectivos
- Depresión
- Ansiedad

Técnicas de Respiración

OBJETIVO: Conocer las estrategias de afrontamiento del estrés, utilizando técnicas de respiración

BENEFICIOS:

De acuerdo a Morales (2019), los beneficios de practicar técnicas de respiración son:

- Lleva gran cantidad de oxígeno a los pulmones

- Ventila y limpia los pulmones
- Reduce los niveles de inflamación del organismo
- Activa la respuesta de relajación del organismo
- Estimula al corazón y la circulación
- Aporta mayor energía, atención y concentración
- Control de emociones
- Reduce la fatiga y cansancio

Respiración Balanceada

Esta técnica te ayuda a tranquilizar la mente de los problemas y preocupaciones pendientes, es ideal practicar esta técnica durante la noche, antes de ir a dormir.

Según UDES (2017), los pasos a seguir son:

- En una posición cómoda y relajada, respira lentamente por la nariz mientras cuentas hasta 4
- De la misma manera exhala lentamente por la nariz y sin abrir la boca, mientras cuentas hasta 4.
- Lo ideal es incrementar el tiempo de inhalar y exhalar el aire durante 8 segundos.

Respiración Diafrágica

Este ejercicio consiste inhalar y exhalar el aire, de tal manera que el aire se acumule en el diafragma.

Pasos a seguir

- Sentarse en una silla, en una postura cómoda.
- La espalda debe ser recta y apoyada al respaldo de la silla, los pies apoyados en el suelo
- Cierre los ojos y relaje todos los músculos del cuerpo
- Coloque la mano sobre su abdomen e inhale aire lentamente hasta que su abdomen se infle, mantenga esta posición por unos segundos.
- Exhale lentamente todo el aire contenido en el abdomen
- Repita este proceso de respiración por 3 minutos

- Su respiración será más profunda en cada intento que realice, mientras todos los músculos de su cuerpo se relajan y la tensión acumulada desaparecerá.

Respiración Alternada

El presente ejercicio según García, Pérez, & Rodríguez (2005), se beneficiaran las personas que padezcan dolores de cabeza y tensión acumulada.

Los pasos a seguir son:

- La postura que debe mantener durante el ejercicio es sentada y cerrando los ojos.
- Con la mano izquierda, usando su dedo índice cierre levemente y sin apretar su fosa nasal izquierda.
- Inhale lentamente y profundamente por la fosa nasal derecha
- Ahora con su mano derecha, usando su dedo índice cierre levemente y sin apretar su fosa nasal derecha, mientras retira su dedo índice de su fosa nasal izquierda.
- Exhale lentamente el aire por la fosa nasal izquierda.
- Repita los pasos mencionados de 10 a 15 veces.

Técnicas de Relajación Muscular

OBJETIVO: Conocer las estrategias de afrontamiento del estrés, utilizando técnicas de relajación muscular.

BENEFICIOS:

De acuerdo a Morales (2019) son:

- Tranquilidad mental.
- Control voluntario entre la tensión y distensión.
- Estado profundo de calma y tranquilidad
- Relaja la tensión muscular
- Facilita la conciliación del sueño
- Autocontrol en situaciones desagradables
- Mayor nivel de recuperación tras los esfuerzos realizados

- Predominio de los pensamientos positivos
- Disminución del estrés.

Relajación Breve

Pasos a seguir según (Regueiro, 2017) son:

1. Durante el ejercicio se debe mantener de pie y apoyado en la pared con los pies un poco separados entre sí.
2. Se realizan dos inspiraciones y espiraciones de forma tranquila, tomando el aire lentamente y soltándolo lentamente.
3. Inspirar lentamente hinchando el vientre y el pecho a la vez que se inicia y dura la tensión.
4. Tensar las manos presionando sobre la nuca con los codos abiertos, meter el estómago, y endurecer muslos y glúteos.
5. Soltar muy lentamente el aire a la vez que los músculos tratando de hacer coincidir el momento en que se acaba de soltar el aire y se aflojan los músculos.
6. Repaso mental de la sensación de relajación, descanso, tranquilidad, flojedad, falta de fuerza, blandura obtenida en:
 - Cada una de las partes del cuerpo y en todo el cuerpo globalmente.

Relajamiento progresivo de Jacobson

Pasos a seguir según Morales (2019) son:

1. Se inicia el ejercicio sentado y descansando el peso de la mitad superior del cuerpo
2. Realizar 3 respiraciones diafragmáticas.
3. Se trabaja a nivel de los grupos musculares:
 - Grupo I: Mano, antebrazo y bíceps.
 - Grupo II: Cabeza, cara y cuello. Frente, nariz, ojos, mandíbula, labio y lengua.
 - Grupo III: Tórax, estómago y región lumbar.

- Grupo IV: Muslos, nalgas, pantorrillas y pies.

4. Empezamos con 3 respiraciones profunda, podemos mantener los ojos abiertos o cerrados. Inhalamos y dejamos que el aire se acumule en nuestro abdomen, expulsamos lentamente, repetimos el proceso 2 veces más.

Vamos a distinguir la tensión y relajación:

5. Mano y antebrazo: cierra el puño dominante y apriétalo fuerte. Siente cómo tu mano, tus dedos y tu antebrazo se tensan. Mantén la tensión un momento y luego abre la mano poco a poco mientras sueltas la tensión. Repetir el proceso con la otra mano y antebrazo.
6. Bíceps dominante: empuja el codo contra el brazo del sillón y siente la tensión en el músculo. Manténla durante unos segundos y comienza a aflojarlo suavemente. Concéntrate en la diferencia de sensaciones. Repetir el proceso con el otro bíceps.
7. Frente: arruga la frente subiéndola hacia arriba (subiendo las cejas). Mantén la tensión unos segundos y comienza a relajar muy despacio.
8. Parte superior de las mejillas y nariz: arruga la nariz y siente la tensión en las mejillas, en el puente y en los orificios de la nariz. Ve relajando gradualmente dejando que la tensión desaparezca poco a poco.
9. Parte superior de las mejillas y mandíbula: aprieta los dientes y siente la tensión de los músculos ahora relaja poco a poco.
10. Cuello: empuja la barbilla hacia abajo, como si quisieras tocar el pecho con ella. Aprieta y tensa el cuello y después ve relajando poco a poco mientras notas la sensación.
11. Pecho, hombros y espalda: llevar los hombros hacia atrás (como intentando que los omóplatos se junten). Siente la tensión en el pecho, en los hombros y en la parte superior de la espalda. A continuación, comienza a relajar despacio.

A partir de este momento, es importante mantener un ritmo pausado y regular de respiración.

12. Abdomen: tensa el estómago, poniéndolo tan duro como puedas. Ahora espira y deja que los músculos se vayan relajando para liberarse de la tensión.

13. Parte superior de la pierna y muslo: elevar la pierna dominante a la altura de la rodilla, estirla y mantén la tensión unos segundos y relaja progresivamente. Repetir el mismo proceso con la otra pierna.
14. Pantorrilla y pie: haz que los dedos del pie dominante miren hacia arriba. Debes sentir la tensión y después haz volver el pie a su posición original. Repetir el mismo proceso con el otro pie.
15. Cuando acabemos los ejercicios permanecemos un par de minutos disfrutando del estado de relajación completa.
16. Para finalizar la sesión, se empiezan a mover con suavidad, y en este orden: Piernas y pies, brazos y manos, cabeza y cuello y, por último, abrir lentamente los ojos.

Técnicas de Visualización

OBJETIVO: Conocer las estrategias de afrontamiento del estrés, utilizando técnicas de visualización.

BENEFICIOS:

De acuerdo a Morales (2019) son:

- Aumento del nivel de conciencia.
- Aumento de la capacidad de enfrentar situaciones estresantes.
- Estabilización de las funciones cardíaca y respiratoria.
- Aumento de la capacidad de concentración y de la memoria.
- Descanso profundo.

Visualización de un Paisaje

Pasos a seguir según (Regueiro, 2017) son:

- Imagina que vas caminando por un prado de hierba muy verde situado entre altas montañas nevadas.
- Fíjate en las montañas a tu alrededor, son muy altas, y ves como contrasta el blanco de la nieve con el intenso color azul del cielo. Es mediodía y encima de ti brilla un sol

muy radiante y luminoso. Mira el verde de la hierba, el blanco de la nieve de las montañas y el azul del cielo.

- La temperatura en ese lugar es muy agradable, no hace frío ni calor y sopla una agradable brisa templada que roza delicadamente sobre la piel de tu cara.
- Al caminar notas, ya que vas descalzo, el suave roce de la hierba bajo las plantas de tus pies. Puedes percibir el tacto de la hierba algo húmedo y fresco.
- Vas muy despacio deleitándote de todo lo que ves y sientes a tu alrededor.
- Tienes una gran sensación de tranquilidad y paz.
- Oyes el canto de los pájaros y los ves volar a tu alrededor.
- Fíjate ahora en las plantas, hierbas y flores que hay a tu alrededor. Hay pequeñas flores de colores muy vivos, acércate a olerlas. Corta una flor y huele su aroma mientras te concentras en el color de sus pétalos.
- Sigue caminando muy despacio, si ninguna prisa, disfrutando del paseo.
- Mira los riachuelos de agua que bajan de las montañas, concéntrate hasta que escuches el murmullo de las aguas.
- Ahora te vas a acercar a un arroyo y vas a agacharte e introducir tus dos manos unidas en el agua para recogerla y beber. Siente el frescor del agua en tus manos. Dirígela a la boca y bebe. Esa agua revitaliza a todo tu organismo y te sientes lleno de salud y bienestar.
- Finalmente vas a buscar un sitio en él se lugar donde poderte tumbar cómodamente. Túmbate y descansa, cierra los ojos y percibe los ruidos, los olores, la temperatura y descansa profundamente, muy profundamente

Relajación Mental

Los pasos a seguir según (Regueiro, 2017) son:

- El ejercicio se realizará con la habitación a oscuras y los ojos cerrados.

- Respira profundamente tres veces.
- Elimina toda la tensión de tu cuerpo y ve relajándolo desde los pies a la cabeza, tómate el tiempo que necesites.
- Ahora visualiza tu cerebro, e imagina que tiene dos puertas.
- Visualiza que las dos puertas están abiertas y cómo los pensamientos que entran por la puerta de la izquierda se van por la puerta de la derecha.
- Es ahora el momento de cerrar la puerta de la izquierda impidiendo que ningún pensamiento pueda entrar en nuestro cerebro.
- Centra tu atención en los que todavía están en tu mente y vete despidiéndolos y observando cómo van saliendo de ti por la puerta de la derecha. Cuando haya salido el último pensamiento, cierra la puerta de la derecha.
- Así, ahora tu cerebro es una habitación vacía que está a oscuras. No hay pensamientos, no hay nada.
- Mantén el estado de vacío mental todo lo que te sea posible, y si lo haces para poder dormir bien, déjate dormir con esa sensación.

CONCLUSIONES

Después del análisis de los resultados obtenidos a través de la aplicación del Test de Estrés Laboral de la OIT-OMS y la Encuesta aplicada a los docentes de Educación General Básica de la unidad educativa Teodoro Gómez de la Torre, se determinan las siguientes conclusiones y recomendaciones:

- En base a los datos obtenidos mediante la aplicación e interpretación del Test de Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS se evidencia que el mayor porcentaje de los docentes presentan un alto nivel de estrés laboral.
- A través de los resultados obtenidos de las dimensiones del estrés laboral del test de la OIT-OMS se concluye que la dimensión que más afecta a los docentes de la unidad educativa es el Clima Laboral, el cual abarca poco entendimiento de la misión y metas de la organización, la carencia de dirección por parte de las autoridades, así como determinadas políticas que impiden su correcto desempeño
- Mediante la encuesta aplicada sobre los factores que determinan el Estrés Laboral de los docentes, se concluye que el principal factor que influye en la presencia del estrés es el Factor de la Organización el cual se centra en los estresores como las demandas laborales excesivas, insatisfacción por retribución, falta de recursos pedagógicos, mala organización institucional y relaciones entre pares.
- Finalmente, con los resultados obtenidos de la investigación, se evidencia la necesidad de diseñar una guía de estrategias para mitigar los niveles de estrés laboral de los docentes, permitiéndoles de esta manera a los educadores tener un estado de bienestar físico y psicológico y a su vez la utilidad de esta guía a futuro como un método de prevención de estrés.

RECOMENDACIONES

- Continuar con la aplicación del test de estrés laboral de la OIT-OMS, puesto que es completo y de fácil comprensión, con el objetivo de determinar el nivel de estrés que presentan los docentes, así como la dimensión de estrés que más afecta dentro de la Unidad Educativa, cada año lectivo y dar el seguimiento respectivo.
- Hacer uso de la guía de estrategias para mitigar los niveles de estrés presente en los docentes, de igual forma será de utilidad para la prevención del estrés, la cual se encuentra presente en la investigación, beneficiando la calidad de vida de los docentes y a su vez mejorando su desempeño profesional.
- Se sugiere a la unidad educativa implementar políticas institucionales con la finalidad de disminuir los estresores de clima organizacional y el estresor organizacional, puesto que son los principales factores que afectan a los docentes.
- Se recomienda continuar con la línea de investigación del estrés laboral de los docentes de la unidad educativa, para profundizar el análisis de los principales factores que causan estrés a los docentes y a la vez se planteen estrategias para prevenir y mitigar los niveles de estrés laboral.

GLOSARIO

- **Fisiología:** Ciencia que estudia el funcionamiento de los órganos internos.
- **Estresores:** Determinadas condiciones o estímulos que generan estrés.
- **Irritabilidad:** Reacción de manera negativa ante un determinado estímulo.
- **Desgaste emocional:** Sobre carga de esfuerzo que afecta el estado emocional.
- **Conducta Antisocial:** Comportamiento de las personas contrario a los valores de la sociedad en general.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, M. G. (2019). *dspace.udla*. Obtenido de <http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/10534/1/UDLA-EC-TLEP-2019-01.pdf>
- Aldape. (2008). Desarrollo de las competencias del docente-demanda de la aldea global siglo XXI. España: Libros en red.
- Altablero. (Abril-Mayo de 2015). *Altablero*. Obtenido de https://www.mineducacion.gov.co/1621/propertyvalues-31232_tablero_pdf.pdf
- Andrade, L. (Abril de 2017). *dspace.uce*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12823/1/T-UCE-0010-007-2017.pdf>
- APA. (Enero de 2010). *AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION*. Obtenido de <https://www.apa.org/centrodeapoyo/tipos>
- Arciniega, R. (2012). Factores Organizacionales causantes del estres en el trabajo y estrategias para afrontarlo. *Revista venezolana de gerencia*, 25.
- Arguello, M. (Marzo de 2012). *riul.unanleon*. Obtenido de <http://riul.unanleon.edu.ni:8080/jspui/bitstream/123456789/3226/1/225979.pdf>
- Bajonero, N., Primiciero, L., & Torres, L. (2017). *Repositorio Universidad Santo Tomas*. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/4126/BajoneroNadya2017.pdf?sequence=1>
- Bejarano, J. (2015). Obtenido de http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/5067/1/05%20FECYT%202642%20TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf?fbclid=IwAR0AicAVWZjgkh8QxoyA6EUTIaBFQWmmt9bIJJ_kVBvuUiaQhDInkhvykk8
- Bejarano, J. (2015). *repositorio utn*. Obtenido de http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/5067/1/05%20FECYT%202642%20TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf?fbclid=IwAR2jadBOoRJsruqf_RqMz9Xf-qj6PjbSmtVZHSnNa6i5bktsVtntSUOYG1M
- Bernardi, R., Ceretti, T., & Schwartzmann, L. (2010). Protocolo de identificación de factores psicosociales . *Psicología Médica* , 22.
- Bernardina, M. (11 de Febrero de 2020). *Dialnet*. Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LasRelacionesInterpersonalesDeLosProfesoresEnLosCe-2377185.pdf>
- Cantón, I., & Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *redalyc.org*, 214-226.
- Coduti, P., Gattás, Y., Sarmiento, S., & Schmid, R. (2013). *bdigital.uncu*. Obtenido de https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf
- Dávila, J. (2015). *repositorio.umb*. Obtenido de <http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/60/1/Tesis%20Davila%20Sobrino%20%20Diaz%20Valladolid.pdf>
- Diario. (12 de Septiembre de 2006). *el diario. ec*. Obtenido de <http://www.eldiario.ec/noticias-manabi-ecuador/9532-el-numero-de-alumnos-por-aula/>

- Díaz, E., García, J., Luceño, L., & Rubio, S. (2008). UN INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ENTORNO LABORAL, EL CUESTIONARIO DECORE. *EduPsykhé. REVISTA DE PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN*, 12-23.
- Díaz, M., & Dávila, J. (2015). *repositorio umb*. Obtenido de <http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/60/1/Tesis%20Davila%20Sobrino%20-%20Diaz%20Valladolid.pdf>
- Díaz, M., García, J., Luceño, L., & Ramiro, E. (2005). EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL ENTORNO LABORAL. *EduPsykhé. REVISTA DE PSICOLOGÍA Y PSICOPEDAGOGÍA*, 6-24.
- Elizalde, V. (2019). *Repositorio de la Universidad Nacional de Tumbes*. Obtenido de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/404/TESIS%20-%20ELIZALDE%20FARIAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fermández, A. (2013). *PROPUESTA DE EJERCICIOS PARA PERFECCIONAR EL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE DE LA QUÍMICA EN LA SECUNDARIA BÁSICA*. Cuba: EUMED.NET.
- Fernández, A. (2003). *Violencia Domestica. Grupo de salud Mental del PAPPS*. Madrid: M° C. .
- García, C., Pérez, R., & Rodríguez, T. (2005). Técnicas de relajación y autocontrol emocional. *Redalyc*, 17.
- Gildemeister, R., & Ramos, M. (2019). Obtenido de <http://www.drec.gob.pe/wp-content/uploads/2017/05/la-planificacion-en-la-educacion-inicial-guia-orientaciones.pdf>
- González, e. s. (2010). *Psicología para el docente: consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la practica magisterial*. Guanajuato: ENMS de León de la Universidad de Guanajuato .
- Gozalo, C. (2 de Julio de 2018). *Universidad de Valladolid*. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/30998/TFG-N.923.pdf;jsessionid=E14FDDCB3C82757F32A9559D3216F1BD?sequence=1>
- Gozalo, C. (2 de Julio de 2018). *Universidad de Valladolid*. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/30998/TFG-N.923.pdf;jsessionid=E14FDDCB3C82757F32A9559D3216F1BD?sequence=1>
- Guevara, A., Rodríguez, J., & Viramontes, E. (2 de Septiembre de 2017). *redalyc.org*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5216/521653267015/html/index.html>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL.
- IEESAMX. (21 de Noviembre de 2012). Obtenido de <https://ieesamx.wordpress.com/2012/11/21/el-estres-laboral-en-los-docentes/>
- Laime, B. (2018). *Repositorio Universidad INCA Garcilasco de la Vega*. Obtenido de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3307/TESIS_Elizabeth%20Laime%20Huam%20c3%a1n.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Lamb, S. (Enero de 2016). *CiberSal*. Obtenido de <http://www.cibersal.com/estresores-ambientales-y-bienestar-laboral/>
- LLanos, M. (2017). *repositorio de la Uninersidad César Vallejo*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/225614537.pdf>

- LLanos, M. (2017). *repositorio de la Universidad César Vallejo*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/225614537.pdf>
- LOEI. (25 de Agosto de 2015). *Educación*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/05/Ley-Organica-Educacion-Intercultural-Codificado.pdf>
- Martínez, L. (Febrero de 2017). *SIFP*. Obtenido de https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/tfg_pre-proyecto_.pdf
- Medina, T. (2013). *Repositorio de la Universidad de Guayaquil*. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/13295/1/TATIANA%20MEDINA.pdf>
- Mercurio centros. (Diciembre de 2017). *Mercurio*. Obtenido de <http://ies-mercurio.centros.castillalamancha.es/sites/ies-mercurio.centros.castillalamancha.es/files/descargas/adolescenc.pdf>
- MINEDUC. (20 de Febrero de 2019). *Educación.gob.ec*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/02/MINEDUC-MINEDUC-2019-00011-A.pdf>
- Ministerio de Educación. (Septiembre de 2010). Obtenido de https://educacion.gob.ec/educacion_general_basica/
- Ministerio de Educación. (Marzo de 2011). *REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/02/Reglamento-General-a-la-Ley-OrgAnica-de-Educacion-Intercultural.pdf>
- Miño, A. (2017). Clima organizacional y estrés asistencial (Burnout) en profesores de enseñanza media: Un estudio correlacional. *Psicología Científica.com*, 14.
- Morales, M. (11 de Diciembre de 2019). *Repositorio UTN*. Obtenido de <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/10031/2/05%20FECYT%203604%20TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf>
- Moreno, B., & Baez, C. (2010). Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Insht*, 189.
- Naranjo, M. (2009). UNA REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL ESTRÉS Y ALGUNOS ASPECTOS RELEVANTES DE ÉSTE. *Redalyc*, 21.
- Naranjo, M. L. (2009). UNA REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL ESTRÉS Y ALGUNOS ASPECTOS RELEVANTES DE ÉSTE EN EL ÁMBITO EDUCATIVO. *REVISTA EDUCACIÓN*, 171-190.
- Novoa, S. (Febrero de 2016). *pirhua*. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2497/MAE_EDUC_302.pdf
- OMS. (2002). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de <http://www.who.int/topics/violence/es/>
- Orbe, C. (4 de Septiembre de 2012). *Listin Diario*. Obtenido de <https://listindiario.com/la-vida/2012/09/04/245926/la-vida-de-un-adicto-al-trabajo>
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). Hostigamiento o acoso sexual. *Género, salud y seguridad en el trabajo*, 8.
- Otero, V. (2003). *Dianlnet*. Obtenido de [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-EstresYAnsiedadEnLosDocentes-499144%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-EstresYAnsiedadEnLosDocentes-499144%20(2).pdf)

- Paredes, L. (2016). *Repositorio Universidad Simón Bolívar*. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5103/1/T2027-MDTH-Paredes-Estudio.pdf>
- Pinilla, E. (Enero de 2019). *Universidad autónoma de barcelona*. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/trerecpro/2019/hdl_2072_351111/TFM_a2019m1_PinillaRomeoEstela.pdf
- Ramos, M. (2015). *Universidad Central del Ecuador*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7506/1/T-UCE-0007-308i.pdf>
- Ramos, M. A. (2015). *UCE*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8602/Paipay_CMS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramos, P. (2012). *Análisis de los Riesgos Psicosociales. El Estrés y el Síndrome de Bournout*. España: ICB.
- Redolar, D. (2015). *El Estrés*. Barcelona: Editorial UOC.
- Regueiro, A. (22 de Octubre de 2017). *Universidad de Málaga*. Obtenido de <https://www.uma.es/media/files/tallerestr%C3%A9s.pdf>
- Rengifo, T. (Febreo de 2012). Obtenido de file:///C:/Users/Usuario/Downloads/T-UTB-FCJSE-BASICA-000037.pdf
- Rodríguez, J., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Redalyc*, 51.
- Ruiz, P. (9 de Julio de 2010). *Temas para la educación*. Obtenido de <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd7379.pdf>
- Sanmartín, J. (12 de 03 de 2015). *Centro de estudios filosóficos, políticos y sociales*. Obtenido de <https://www.centrolombardo.edu.mx/concepto-y-tipos-de-violencia/>
- Serrano, A. (2012). Desarrollo Cognitivo del Adolescente. *Scielo*, 9.
- Solórzano, C. (Mayo de 2016). *repositorio pucese*. Obtenido de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/672/1/SOLORZANO%20SALAS%20CARMEN%20ISABEL.pdf>
- Suárez, Á. (Junio de 2013). *Revista PsiqueMag*. Obtenido de https://www.academia.edu/29448932/Adaptacion_de_la_Escala_de_estres_Laboral_de_la_OIT_OMS?email_work_card=thumbnail
- Tofolón, M. (2017). *biblioteca. unirioja*. Obtenido de https://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE002656.pdf
- Tofolón, M. (2017). *Universidad de la Rioja*. Obtenido de Estrés laboral y Síndrome de Burnout en docentes de secundaria: https://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE002656.pdf
- UDES. (21 de Julio de 2017). *Universidad de Santander*. Obtenido de https://www.udes.edu.co/images/otros/EVS/CORAZON_SALUDABLE/6TECNICAS_DE_RESPIRACIONPARALA_ANSIEDAD.pdf
- UGT. (2011). *Fundación para la prevención de riesgos laborales*. Obtenido de http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_fichas_1_12/1-12_fichas%20factores%20psicosociales.pdf
- Universia. (20 de Mayo de 2011). *Universia*. Obtenido de <https://noticias.universia.net.mx/en-portada/noticia/2011/05/20/829182/separa-problemas-personales-laborales.html>
- Zafra, M. d. (22 de Marzo de 2010). *educaweb*. Obtenido de <https://www.educaweb.com/noticia/2010/03/22/estres-docente-causas-generan-posibles-soluciones-4155/>

ANEXOS

Anexo 1: Aplicación de encuestas y test a los docentes



Aplicación de encuestas a los docentes



Aplicación de encuestas a los docentes



Aplicación de test a los docentes



Aplicación de test a los docentes

Anexo 2: Test de Estrés Laboral de la OIT-OMS



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología
Psicología General



CUESTIONARIO DE ÉSTRES LABORAL OIT-OMS

1. Información Personal

Edad:

Estado civil:

Sexo:

Años de trabajo en la institución:

Grado:

2. Instrucciones

El presente cuestionario sirve para medir el nivel de ESTRÉS LABORAL. Consta de veinticinco ítems relacionados con los estresores laborales. Para cada pregunta, marque con una "X" para indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés. De acuerdo a la escala que se presenta a continuación:

- | |
|---|
| 1 Si la condición NUNCA es fuente de estrés |
| 2 Si la condición RARAS VECES es fuente de estrés |
| 3 Si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés |
| 4 Si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés |
| 5 Si la condición FRECIENTEMENTE es fuente de estrés |
| 6 Si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés |
| 7 Si la condición SIEMPRE es frecuente de estrés |

3. Cuestionario

No	Preguntas	Frecuencia						
		Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
		1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la unidad educativa							
2	La forma de rendir informes a mis superiores me hace sentir presionado							
3	Estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							

4	El material es limitado para llevar a cabo el trabajo a tiempo							
5	Mi inmediato superior no da la cara por mí ante las autoridades							
6	Mis superiores no me respetan							
7	Pertenezco a un grupo de trabajo de colaboración estrecha							
8	Mis compañeros no respaldan mis metas profesionales.							
9	Mis compañeros tienen estatus o prestigio dentro de la unidad educativa							
10	La planificación de la unidad educativa no es bien comprendida.							
11	Las políticas generales iniciadas por las autoridades impiden el buen desempeño							
12	Una persona de mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
13	Las autoridades se preocupan de mi bienestar personal.							
14	No es necesario de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							
15	Se tiene derecho a un espacio privado dentro del trabajo.							
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
17	Las autoridades tienen confianza en el desempeño de mi trabajo.							
18	Mi equipo se encuentra desorganizado							
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen mis superiores							
20	La unidad educativa carece de dirección y objetivo							
21	Mi equipo de trabajo me presiona demasiado.							
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades educativas							
23	Mis compañeros me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							
24	La cadena de mando no se respeta.							
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							

Anexo 3: Encuesta de Factores que determinan el estrés Laboral en los docentes



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
 Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología
 Psicología General



CUESTIONARIO DE FACTORES ASOCIADOS AL ÉSTRES

1. Información Personal

Edad:

Estado civil:

Sexo:

Años de trabajo en la institución:

Grado:

Instrucciones: A continuación, se le presenta una serie de enunciados que tienen cinco opciones de respuesta donde usted podrá responder marcando con un aspa (x), en el número que crea conveniente:

1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre

N ^a	ENUNCIADO	1	2	3	4	5
1	El aula en la que trabaja me resulta acogedora					
2	La iluminación es adecuada					
3	El ruido externo me permite desempeñar mi trabajo con normalidad					
4	La temperatura ambiental es adecuada dentro del aula de clases					
5	Es adecuada la infraestructura y los servicios que ofrece la unidad educativa					

5	4	3	2	1
Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre

		5	4	3	2	1
6	El comportamiento de los estudiantes dificulta mi desempeño laboral					
7	Por más que me esfuerzo no logro los resultados que espero					
8	He perdido la motivación por la enseñanza					
9	El excesivo número de estudiantes dificulta realizar sus funciones dentro del aula					
10	La falta de compromiso de los padres de familia le causa problemas					
11	Me siento desmotivado para realizar mi trabajo					
12	Me siento sin ganas de ir a trabajar					
13	Las relaciones con todos los miembros de la unidad educativa son conflictivas					

14	Dejo que mis problemas personales influyan en mi trabajo					
15	Paso mayor tiempo pensando en mi trabajo en lugar de mi familia					
16	Es insuficiente la retribución económica que recibo por mi esfuerzo					
17	Pienso que es imposible realizar la cantidad de actividades que se me solicita					
18	Siento que las demandas de mi trabajo exceden mi capacidad de respuesta					
19	La planificación de la unidad educativa no es bien comprendida					
20	El material pedagógico con el que cuenta es insuficiente para desempeñar sus actividades					

Anexo 4: Oficio de aprobación de la Universidad Técnica de Norte

18 DIC. 2019



PAC-71-DTND 2669-AP

Distrito
Educativo 10d01
UNIDAD
ATENCIÓN CIUDADANA

UNIVERSIDAD TECNICA DEL NORTE
FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
DECANATO

Oficio 308-D
17 de diciembre de 2019

Magíster
Luis Germán Haro
DIRECTOR DISTRITAL 10D01 - Ibarra, Pimampiro, Urcuquí - Educación

De mi consideración:

A nombre de la Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología, reciba un cordial saludo, a la vez que le auguro el mejor de los éxitos en las funciones que viene desempeñando.

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitarle de la manera más comedida, se brinde las facilidades necesarias a las señoritas PONCE BERNAL CARLA AZUCENA y BEJARANO TOAPANTA NATALY ALEJANDRA, estudiantes de la carrera de Psicología General, para que obtengan información y realicen todas las actividades referentes al trabajo de grado: "FACTORES QUE DETERMINAN EL ESTRÉS LABORAL DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA UNIDAD EDUCATIVA TEODORO GÓMEZ DE LA TORRE EN EL PERIODO ACADÉMICO 2019-2020".

Por su favorable atención, le agradezco.

Atentamente,
CIENCIA Y TÉCNICA AL SERVICIO DEL PUEBLO

MSc. Raimundo López
DECANO FECYT



Anexo 5: Oficio de aprobación



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
UNIVERSIDAD ACREDITADA RESOLUCIÓN No. 001-073 – CEAACES – 2013 – 13
Psicología General

Ibarra, 21 de noviembre de 2019

MSc. Juan Pablo Rojas
Rector de la Unidad Educativa "Teodoro Gómez de la torre"
De mis consideraciones

Reciba un atento y cordial saludo a la vez, deseándole éxitos en tan delicadas funciones, sin más, de ante mano mi agradecimiento, por su apertura. Como Coordinadora de la carrera de Psicología General, me dirijo a usted para solicitarle muy comedidamente se dé las facilidades necesarias a las Srtas. Bejarano Toapanta Nataly Alejandra, con CI. 100415876-0 y Ponce Bernal Carla Azucena, con CI. 172429111-5, estudiantes de la carrera de Psicología General para que realicen la investigación respectiva a los docentes de la unidad educativa para obtener datos confiables y válidos para la realización del trabajo de grado previo a la obtención de su título profesional de igual forma facilitar la información necesaria que requieran las estudiantes respecto a su tema de investigación "Factores del estrés Laboral de los docentes de educación general básica de la Unidad Educativa Teodoro Gómez de la Torre en el periodo académico 2018 -2019".

Con sentimientos de lealtad, gratitud y reconocimiento, le agradezco

Atentamente,


MSc. Anabela Galárraga
COORDINADORA DE LA CARRERA

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
Facultad de Educación
Ciencia y Tecnología
COORDINACIÓN PSICOLÓGICA
Ibarra - Ecuador



Oficio Nro. MINEDUC-CZI-10D01-2019-1744-OF

Ibarra, 19 de diciembre de 2019

Asunto: RESPUESTA A SOLICITUD PARA CONCEDER FACILIDADES PARA INGRESO DE ESTUDIANTES.

Señor Magister
Raimundo Alonso López Ayala
Decano de la Facultad de Educación Ciencia y Tecnología
UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
En su Despacho

De mi consideración:

En respuesta al Documento No. PAC-71-OTRO-2669-AP, en el que solicita autorización para ingresar a la Unidad Educativa Teodoro Gómez de la Torre a las señoritas PONCE BERNAL CARLA AZUCENA y BEJARANO TOAPANTA NATALY ALEJANDRA, estudiantes de la carrera de Psicología General para que obtengan información y realicen actividades referentes al trabajo de grado: "FACTORES QUE DETERMINAN EL ESTRÉS LABORAL DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA" en el período académico 2019 - 2020; al respecto el Distrito Educativo 10D01 Ibarra-Pimampiro-San Miguel de Urcoqui avoca conocimiento y **AUTORIZA** y recomienda coordinar con la autoridad de la Unidad Educativa con la finalidad de no interrumpir la jornada laboral de los estudiantes y docentes para desarrollar las actividades previstas para ese día.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente.


Mgs. Luis German Haro
DIRECTOR DISTRITAL 10D01-IBARRA PIMAMPIRO
URCUQUÍ-EDUCACIÓN

Referencias:
- MINEDUC-CZI-10D01-UDAC-2019-9337-E

*Sr. Vicario
Msc. Juan Pablo Rojas.
Para sus disposiciones pertinentes.
Se sigue los principios de
validez y confiabilidad
de los instrumentos
aplicados
coordinar con DECE.*

