



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE



Instituto de
Posgrado

INSTITUTO DE POSTGRADO

**MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA MENCIÓN
PSICOTERAPIA**

**ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO POST PANDEMIA EN EL
PERSONAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “ANTONIO ANTE” EN
EL PERIODO LECTIVO 2021-2022**

Trabajo de Titulación previo a la obtención del Título de Magíster en Psicología Clínica
Mención Psicoterapia

AUTOR: Samantha Belén Díaz Díaz

TUTOR: Diego Fernando Quezada Cevallos

IBARRA - ECUADOR

Enero/ 2023

DEDICATORIA

La presente Tesis está dedicada a Dios quien nunca me desampara, como también dedicada a mi madre quien siempre me apoya de manera incondicional y a mi hijo quien es el pilar fundamental y motivacional en mi vida diaria.

AGRADECIMIENTO

A mi señor Jesucristo quien me guio en este proceso de enseñanza y recopilación de nuevos conocimientos, quien me ayudo en las adversidades que se me presentaron durante este proceso.

A mi familia quien siempre me ha brindado su apoyo incondicional para poder cumplir mis metas y hacerlas realidad.

A la Universidad y su personal docente y administrativo quienes me han brindado apoyo y directrices acertadas para poder ingresar a estudiar y hoy culminar con éxito la maestría.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

Acreditada Resolución Nro. 173-SE-33-CACES-2020



BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1. 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			
CÉDULA DE IDENTIDAD	1003141742		
APELLIDOS Y NOMBRES	Díaz Díaz Samantha Belén		
DIRECCIÓN	Carlos Emilio Grijalva y Vicente Rocafuerte		
EMAIL	sbdiazd@utn.edu.ec		
TELÉFONO FIJO		TELÉFONO MÓVIL:	0981174836

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	Estrés laboral y bienestar psicológico post pandemia en el personal docente de la "Unidad Educativa "Antonio Ante" en el periodo lectivo 2021-2022
AUTOR (ES):	Díaz Díaz Samantha Belén
FECHA: DD/MM/AAAA	21/02/2023
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA DE POSGRADO	Maestría en Psicología Clínica mención Psicoterapia
TITULO POR EL QUE OPTA	Magister en Psicología Clínica mención Psicoterapia
TUTOR	Dr. Diego Fernando Quezada

2. CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto la obra es original y que es (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 10 días del mes de abril del año 2023

EL AUTOR:

Firma 
Nombre: Díaz Díaz Samantha Belén

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

RESOLUCIÓN 173-SE-33-CACES 2020

26 de octubre del 2020

FACULTAD DE POSGRADO

Ibarra, 21 de febrero del 2023

Dra. Lucía Yépez

DECANO/A

FACULTAD DE POSTGRADO

ASUNTO: Conformidad con el documento final

Señor(a) Decano(a):

Nos permitimos informar a usted que revisado el Trabajo final de Grado “Estrés laboral y bienestar psicológico post pandemia en el personal docente de la Unidad Educativa “Antonio Ante” en el período lectivo 2021-2022 del/la maestrante Samantha Belén Díaz Díaz, de la Maestría de Psicoterapia, certificamos que han sido acogidas y satisfechas todas las observaciones realizadas.

Atentamente

	Apellidos y Nombres	Firma
Tutor/a	Dr. Diego Fernando Quezada	
Asesor/a	MSc. Guillermo Yáñez Morán	

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA. ¡Error! Marcador no definido.	
UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE ¡Error! Marcador no definido.	
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
CAPÍTULO I.....	1
1. EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Antecedentes.....	3
1.3. Objetivos.....	6
1.4. Justificación.....	6
CAPÍTULO II.....	9
2. MARCO TEÓRICO.....	9
2.1. Antecedentes.....	9
2.2. El estrés.....	11
2.3. Fases del estrés laboral.....	13
2.4. Tipos de estrés.....	14
2.5. Causas del estrés.....	15
2.6. Consecuencias del estrés.....	17
2.7. Bienestar Psicológico.....	22
CAPÍTULO II.....	29
2. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	29

2.1. Enfoque y tipo de investigación	29
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos.....	30
2.3. Confiabilidad y validez de instrumentos.-.....	35
2.4. Población.....	35
2.5. Procedimiento.....	35
2.6. Resultados	36
2.7. Análisis del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI).....	40
2.8. Análisis del cuestionario de bienestar psicológico de Carol Ryff.....	44
BIBLIOGRAFÍA	52
ANEXOS	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Consecuencias psicológicas del estrés.....	19
Tabla 2 Causas y consecuencias que genera el estrés en el contexto escolar.....	21
Tabla 3 Estrategias de afrontamiento del estrés	27
Tabla 4 Dimensiones y elementos del cuestionario de (Maslach burnout Inventory)....	32
Tabla 5 Dimensiones y escala del cuestionario (Maslach burnout Inventory).....	32
Tabla 6 Dimensiones y elementos del cuestionario de bienestar psicológico de Ryff...	33
Tabla 7 Niveles de bienestar psicológico de Ryff	34
Tabla 8 Rangos por cada dimensión cuestionario de Ryff	34
Tabla 9 Resumen sobre las características sociodemográficas	36
Tabla 10 Resumen sobre las características laborales	37
Tabla 11 Clima laboral de los docentes.....	39
Tabla 12 Indicios de burnout en los docentes en relación a la dimensión agotamiento emocional	41
Tabla 13 Porcentaje de indicios de burnout dimensión despersonalización	42
Tabla 14 Porcentaje de indicios de burnout dimensión realización personal.....	43
Tabla 15 Resultados del cuestionario de bienestar psicológico de Carol Ryff.	45
Tabla 16 Comparación de resultados del cuestionario de Ryff con los rangos en cada dimensión.	46
Tabla 17 Tabla cruzada del nivel de agotamiento emocional y el bienestar psicológico	47
Tabla 18 Prueba chi-cuadrado	47
Tabla 19 Tabla cruzada de la despersonalización y el bienestar psicológico.....	48
Tabla 20 Prueba de Chi-cuadrado	48
Tabla 21 Tabla cruzada de la realización personal y el bienestar psicológico	48
Tabla 22 Prueba de Chi-cuadrado	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Dimensiones del bienestar psicológico	24
Figura 2 Porcentaje de indicios de burnout dimensión agotamiento emocional	41
Figura 3 Porcentaje de indicios de burnout dimensión despersonalización	42
Figura 4 Porcentaje de indicios de burnout dimensión realización personal	44
Figura 5 Resultados del cuestionario de bienestar psicológico de Carol Ryff	45

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
INSTITUTO DE POSGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA MENCIÓN
PSICOTERAPIA

TÍTULO: Estrés laboral y bienestar psicológico post pandemia en el personal docente de la Unidad Educativa “Antonio Ante” en el periodo lectivo 2021-2022

Autor: Díaz Díaz Samantha Belén

Tutor: Diego Fernando Quezada Cevallos

Año: 2022

RESUMEN

De acuerdo a lo investigado en el presente trabajo, los ambientes laborales en la actualidad se han transformado en un lugar de exigencia y competitividad, esta situación ha generado diversos infortunios en los docentes de la “Unidad Educativa Antonio Ante”, quienes se encuentran trabajando en forma presencial en la institución educativa tomando en cuenta los factores a los que se encuentran expuestos, como son: cargas de trabajo excesivas, trabajo extra en tiempo de ocio, mala comunicación con autoridades y compañeros de trabajo, impidiendo su desarrollo personal y profesional que promueva el apareamiento de trastornos mentales, en este caso se toma en cuenta el estrés laboral como el más frecuente encontrado en la población docente y como causante de afectaciones al bienestar psicológico, por esta razón fue necesario analizar el estrés laboral y el bienestar psicológico, fundamentar teóricamente estas variables, evaluar los niveles de estrés y de bienestar psicológico y establecer la correlación existente; para obtener la suficiente información se aplicaron tres instrumentos generales: Un cuestionario sociodemográfico y laboral, el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) y el cuestionario de bienestar psicológico de Carol Ryff , por medio del programa IBM SPSS se realizó el análisis estadístico respectivo y se pudo determinar mediante el cálculo de Chi-cuadrado que no se pudo llegar a establecer los valores mínimos establecidos, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 : determinando que si existe relación entre el estrés laboral con el bienestar psicológico post pandemia.

Palabras clave: Estrés laboral y bienestar psicológico.

ABSTRACT

According to what was investigated in the present work, the work environments at present have become a place of demand and competitiveness, this situation has generated various misfortunes in the teachers of the "Antonio Ante Educational Unit", who are working in face-to-face in the educational institution taking into account the factors to which they are exposed, such as: excessive workloads, extra work in leisure time, poor communication with authorities and co-workers, preventing their personal and professional development that promotes the appearance of mental disorders, in this case work stress is taken into account as the most frequent found in the teaching population and as the cause of affectations to psychological well-being, for this reason it was necessary to analyze work stress and psychological well-being, theoretically substantiating these variables, assess the levels of stress and psychological well-being and establish the to existing correlation; In order to obtain sufficient information, three general instruments were applied: A sociodemographic and labor questionnaire, the Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire and the Carol Ryff psychological well-being questionnaire, through the IBM SPSS program, the respective statistical analysis was carried out and it was possible to determine through the calculation of Chi-square that it was not possible to establish the minimum established values, therefore the null hypothesis H_0 is rejected and the alternative hypothesis H_1 is accepted: determining that there is a relationship between work stress with psychological well-being post pandemic.

Keywords: Work stress and psychological well-being.

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

A nivel mundial se han visto los estragos que ha generado la emergencia sanitaria por el COVID 19, en los diferentes medios de comunicación se ha transmitido las afectaciones representadas a la salud por esta emergencia sanitaria y se han documentado las muertes que ha ocasionado la misma, siendo esta una situación sin precedentes que sigue afectando el mundo (Organización Mundial de la Salud , 2021), por consiguiente, es necesario que las instituciones públicas y privadas evalúen la influencia de esta nueva realidad generada por la pandemia en la salud y bienestar de sus colaboradores.

Hoy en día el estrés es un problema de salud mundial que ha generado gran preocupación por parte de las autoridades. Esta situación es aún más controversial al hablar del género femenino, esto se debe a la gran diversidad de actividades que ejerce la mujer en la actualidad, entre las principales se encuentran: trabajar, atención de los niños y actividades del hogar (Castillo, 2017).

El estrés laboral o estrés de trabajo es una de las enfermedades que están afectando a la población a nivel mundial debido a que ha crecido de manera impresionante la presión en el entorno de trabajo, de acuerdo a un autor: “Esto ha hecho que exista consecuencias en la salud física y psicológica de las personas, generando diversas consecuencias tanto en lo personal, en el entorno donde se desenvuelve y en todas las áreas que se desarrolla” (Donato, 2023, p. 9)

De la misma forma si se analiza el bienestar psicológico también se entiende como una percepción subjetiva al evaluar la vida de una persona, de acuerdo a Martín (2016) “Se incluye el comportamiento, experiencia, decisiones, es decir los estados emocionales positivos y negativos de cada individuo” (p.13)

Para los docentes la cantidad de estresores ha incrementado debido a la dificultad para organizar su tiempo y concretarlo en el componente didáctico, como menciona Vargas & Chemisquy (2020) “los docentes están expuestos constantemente a una diversidad de estresores laborales en su quehacer diario” (p. 2), hecho que ha impactado no solo en el ámbito educativo sino en toda la sociedad.

En el 2020 con la llegada del COVID 19 el desenvolvimiento de las actividades de los docentes se dificultó, el 28 de febrero oficialmente en nuestro país se conoce el primer caso (Secretaría General de Comunicación de la Presidencia, 2020). El 12 de marzo se suspenden las actividades educativas presenciales a nivel nacional, el Ministerio de Educación presenta el Plan Educativo COVID-19 el día 16 de marzo, con lineamientos para retomar las clases de manera virtual (Ministerio de Educación, 2020).

La respuesta del Sistema Nacional de Educación a la crisis fue la transición hacia un modelo virtual mediante la teleeducación (Ministerio del Trabajo, 2020), lo que provocó muchos problemas en los docentes y en el propio ministerio, porque en ese lapso de tiempo corto nadie estaba preparados. El trabajo docente se modificó en múltiples aspectos como el ambiente, las herramientas pedagógicas, el tiempo, cuyo resultado fue una mayor exigencia en la gestión educativa. Desde las instituciones educativas se demandaron planes alternativos de aula, los padres de familia solicitaron mayor atención para sus hijos e hijas y en clase los profesores se encontraron en nuevos y complicados ambientes digitalizados que no estaban preparados metodológicamente.

No obstante, “esta situación puso al descubierto diversas carencias, una de ellas la capacidad de adaptarse a nuevos ambientes laborales en el sistema educativo utilizando el teletrabajo” (Pérez & Tufiño, 2020, p. 13). Hay que resaltar que, hasta ese momento, las instituciones y el Sistema Educativo no contaban con los recursos, conocimientos adecuados para acoger la nueva realidad virtual sincrónica o asincrónica en tan poco tiempo. De acuerdo con Rabazo & Romero (2020) esta situación expuso la brecha digital en la educación, donde profesores, y familias enfrentan diversas dificultades y limitaciones económicas y culturales pues debieron adaptarse a una nueva modalidad, lo que generó diversos conflictos, no solo por una resistencia normal al cambio, sino por la

ausencia de claridad de cómo gestionar esta la metodología presencial de enseñanza, con la modalidad en línea.

Se conoce que después de la pandemia se ha generado diversos infortunios en las instituciones educativas porque se registra una variedad de síntomas que impiden el buen desarrollo personal y profesional de los docentes, lo que promueve el apareamiento de trastornos físicos y psicológicos a causa del estrés laboral, en este trabajo se investiga cómo influye la carga excesiva de trabajo, la deficiente comunicación con los actores de la comunidad educativa, la falta de empatía, los problemas disciplinarios con los estudiantes, etc. Al respecto Valero & Vélez (2020) señalan que después de la pandemia del COVID-19 se han producido con mayor frecuencia situaciones de estrés, miedo, ansiedad y depresión, situaciones que siguen en la actualidad causando problemas psicológicos que perjudica la salud de las personas. Bajo este antecedente se describe la siguiente problemática.

¿Cuál es la relación del estrés laboral con el bienestar psicológico post pandemia en el personal docente de la Unidad Educativa “Antonio Ante” en el periodo lectivo 2021-2022?

1.2. Antecedentes

En esta parte se encuentra referenciados los antecedentes efectuados acerca del estrés laboral y el bienestar psicológico, los cuales son puntos de partida para conocer temáticas analizadas previamente, lo cual servirá para fortalecer la investigación propuesta.

Los autores García & Muñoz (2013) en la investigación acerca de la “Salud y trabajo de docentes de instituciones educativas distritales de la localidad uno de Bogotá” encontraron que las situaciones de trabajo y salud de los profesores son aspectos directos de su bienestar psicológico. La causa de mayor frecuencia en la consulta médica era el estrés con un 40.9%, además indicaron que la actividad laboral que realizan los docentes es excesiva y esto conlleva a un grado de estrés elevado. La metodología aplicada en la

investigación fue cuantitativa, descriptiva, mediante la aplicación de reactivos certificados.

Para Sánchez (2011) en su estudio efectuado en el Ecuador sobre “El Estrés Laboral y el Desempeño de los Trabajadores en la Unidad Educativa Julio Verne” con una población de 56 docentes obtuvieron resultados donde el 66.2% de ellos afirmaron que el estrés al que están sometidos en su trabajo es: dificultad creciente, inhabilitación laboral económica y social, además se estableció un alto índice de ausentismo, la baja productividad, los accidentes de los trabajadores y el bajo desempeño. El estrés afecta de forma distinta a cada individuo con un patrón psicológico diferente que la hace reaccionar ante los demás.

Zúñiga (2021) en su estudio denominado “Buenas prácticas en la docencia universitaria mediada por la tecnología a partir del confinamiento por la pandemia covid-19”, establece que unos de los aspectos que originó estrés es el cambio de la modalidad de estudio donde se exigió el teletrabajo mediante el uso de plataformas digitales obligando de esta manera salir de la zona de confort; en este estudio se consideró utilizar la Plataforma Garza en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México mediante “Prácticas colaborativas y cooperativas basadas en la horizontalidad junto con didácticas tradicionales” (Zuñiga, 2021), lo que ha permitido conformar el pensamiento, identidad e ideario institucional.

Además, Leal y otros (2014) en su investigación denominada “Bienestar psicológico y prácticas docentes con efectos motivacionales orientadas al aprendizaje” estuvo enfocada en el bienestar psicológico y practicas docentes refieren que la felicidad humana, la motivación y pertenencia hacen que la situación adversa tome menor impacto. En esta investigación “Se exploran las relaciones entre bienestar psicológico (BP), prácticas docentes con efectos motivacionales orientadas al aprendizaje (PDEM-A) y clima motivacional de clase orientado al aprendizaje (CMC-A), en un grupo de docentes y estudiantes, se encontró correlación entre estas variables” (Leal, Dávila, & Valdivia, 2014, p. 1)

Ilaja & Reyes, (2016) en Ambato sobre “El Estrés y estrategias de inteligencia emocional en profesores universitarios: implicaciones en la salud laboral educativa” observaron que las actividades como docentes se asocian significativamente al estrés laboral, y la tarea de docencia es percibida como desempeño óptimo. El estrés laboral y el burnout tiene como variable mediadora a la salud. El desempeño docente y satisfacción laboral presentó una relación negativa significativa entre la escala de TMMS y la salud.

En un estudio sobre “El efecto del distanciamiento psicológico del trabajo en el bienestar y la satisfacción con la vida” “Profundiza el conocimiento del papel del distanciamiento psicológico y sus relaciones con la ansiedad, la satisfacción con la vida y el vigor en el trabajo, estas variables mantienen una relación de influencia mutua a lo largo del tiempo” (Moreno & Gálvez, 2013, p. 1)

Millán, Calvanese, & D'Aubeterre (2017) manifiestan en su estudio denominado “Condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes universitarios” donde hace énfasis que la participación, y la gestión eficiente de las autoridades institucionales influyen para alcanzar los objetivos y personales, no obstante, he aquí un punto debatible; tras la recopilación de datos expuesto se visibiliza el cambio que vivió la educación y la ruptura de comunicación y escasa relación directa con el personal educativo y los estudiantes, por ende, aquellos factores protectores que influyen en la mitigación de niveles de estrés también se verían alterados, de ser así estos repercuten en la adaptabilidad y el bienestar psicológicos de los docentes y la necesidad de conocer el problema y las estrategias que fomenten una cultura de salud mental más acorde a los nuevos requerimientos.

Las variables planteadas en el presente estudio denominado “Estrés laboral y bienestar psicológico en el personal docente en la Unidad Educativa del cantón Antonio Ante post pandemia” presenta un enfoque similar, a los estudios investigados, por tanto, se puede decir que se cuenta con una guía para realizar un análisis a profundidad y poder plantear soluciones que puedan mitigar el problema identificado.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Analizar el estrés laboral con el bienestar psicológico post pandemia en el personal docente de la Unidad Educativa “Antonio Ante” en el periodo lectivo 2021-2022

1.3.2. Objetivos específicos

- Fundamentar teóricamente el estrés laboral y bienestar psicológico post pandemia en docentes.
- Evaluar los niveles de estrés laboral y bienestar psicológico post pandemia en el personal docente de la Unidad Educativa “Antonio Ante” en el periodo lectivo 2021-2022.
- Analizar si existe una correlación entre el estrés laboral con el bienestar psicológico post pandemia en el personal docente de la Unidad Educativa “Antonio Ante” en el periodo lectivo 2021-2022.
- Diseñar estrategias para generar bienestar psicológico en los docentes que sufren de estrés laboral post pandemia.

1.4. Justificación

El propósito de este estudio es identificar los niveles de estrés al que están expuestos los docentes, con el fin de diseñar estrategias que generen bienestar psicológico post pandemia en los docentes de la Unidad Educativa “Antonio Ante”, como también en la población en general.

La presente investigación se enfoca en las variables estrés laboral y bienestar psicológico post pandemia, es importante el estudio porque el estrés en sus manifestaciones negativas en la actualidad se ha convertido en un “Factor epidemiológico, considerado un aspecto de gravedad, ya que es un importante generador

de diversas patologías”. (Berrío & Mazo, 2011), entre las que señala: el aumento de la presión sanguínea, agotamiento, problemas cardiovasculares, deterioro en la memoria, alteraciones metabólicas, entre otras, lo que han generado baja productividad, dificultades familiares, tipos de trastornos ansiosos y depresivos, dificultades médicas relacionadas a problemas cardiovasculares, estomacales y de dolores de cabeza.

Al abordar el estrés y la relación con el bienestar psicológico se trabajó con la población de un mismo entorno, permitiendo así relacionar colectivamente las consecuencias de la pandemia y diferenciar los aspectos individuales de afrontamiento existentes, por tal razón el bienestar psicológico es una variable trascendental para el correcto desenvolvimiento biopsicosocial de cada persona, en este sentido se puede afirmar que la presente investigación es innovadora porque tienen relevancia contemporánea, la que permitirá explicar los factores implícitos y explícitos del estrés laboral y el bienestar psicológico del personal docente de la Unidad Educativa “Antonio Ante”, ya que se les informará sobre las dificultades encontradas para que las autoridades promuevan estrategias y puedan enfrentar las secuelas que deja la pandemia. Además, los investigadores enfocados en esta línea de estudio tendrán bases para el diseño de estrategias para mejorar el bienestar psicológico y disminuir el estrés laboral.

El desarrollo de este trabajo es importante para nuestra sociedad, ya que brinda un significativo aporte al desarrollo de la población activa laboralmente, generando datos y conocimientos de lo que sucede con el personal docente en las instituciones educativas. Es preciso explicar que los resultados que se prevé obtener están enmarcados en la política de mejoramiento de la educación, auspiciado por el gobierno a través del Ministerio de Educación.

Por último, es importante recalcar que la investigación se enmarca en el plan de creación de oportunidades 2021-2025 que promueve el actual gobierno, específicamente en eje Social, objetivo 6 que habla acerca de “Garantizar el derecho a la salud integral, gratuita y de calidad”. Bajo esta premisa, la Universidad Técnica del Norte promueve la investigación en la línea social y del comportamiento humano. Por tal motivo, la investigación propuesta es relevante y pertinente, porque se la efectúa con un enfoque psicológico.

Hipótesis

Hipótesis Hi: Existe relación entre el estrés laboral con el bienestar psicológico post pandemia en el personal docente de la Unidad Educativa “Antonio Ante” en el periodo lectivo 2021-2022

Hipótesis Ho: No existe relación entre el estrés laboral con el bienestar psicológico post pandemia en el personal docente de la Unidad Educativa “Antonio Ante” en el periodo lectivo 2021-2022

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

En el mes de Marzo del 2020 el gobierno a través del Ministerio de Educación suspende las clases en todos los establecimientos educativos a nivel nacional, declarando la emergencia sanitaria ante la pandemia del Covid-19, por lo cual se establecieron lineamientos para que se continúe en el sistema educativo mediante la modalidad virtual, lo que ocasionó diferentes dificultades por parte de docentes, estudiantes y padres de familia, ya que muchos hogares no disponían de equipos y recursos tecnológicos con conexión a internet que les permita recibir las clases diariamente, y lo que es más los maestros tuvieron que realizar innovaciones a la metodología utilizada de manera tradicional, ocasionando un incremento de actividades para cumplir con la planificación microcurricular con la mayor cantidad de estudiantes; los problemas más evidentes se dieron con los estudiantes sin conectividad porque incluso existió una gran irresponsabilidad por parte de algunos padres de familia que no exigían a sus hijos la conexión puntual a clases, el cumplimiento de tareas y la entrega de portafolios; para justificar los docentes tuvieron que entregar informes, presentar planes de recuperación, establecer estrategias de comunicación como el uso de las llamadas telefónicas, remitir tareas por medio del correo electrónico, enviar mensajes de whatsapp como también visitas a domicilio; estos antecedentes lo confirma un trabajo de investigación desarrollado por Barre y Castro (2021)

En el mes de Noviembre del 2022 se autoriza el retorno a clases presenciales a las instituciones educativas con bachillerato técnico y rural, lo que nuevamente ocasionó un nuevo impacto, ya que “Los docentes tuvieron que afrontar una crisis sin precedentes por la baja calidad educativa de muchos niños/as y jóvenes, lo que generó en los maestros diferentes síntomas físicos y psicológicos que afectaron la salud a casusa del estrés”. (Cortés, 2021, p. 3)

Actualmente con la presencialidad se ha superado ciertas consecuencias que trajo la pandemia como el retraso escolar de muchos estudiantes que no disponían de los medios tecnológicos para ingresar a las clases virtuales e inclusive enviar las tareas y evaluaciones utilizando una determinada plataforma o correo electrónico; de acuerdo a la experiencia en calidad de docente, se tuvo que reformular las planificaciones microcurriculares para nivelar los conocimientos de los estudiantes mediante actividades sincrónicas y asincrónicas con el uso de la tecnología, este cambio de modalidad de estudios presenciales a estudios virtuales fue influyente en el estrés de los docentes.

Todo este escenario ha provocado en el personal docente la identificación de ciertos factores que determinan que existe un grado de estrés, entre estos se pueden mencionar los siguientes:

a) Factor de ansiedad.- que puede estar identificado por la tensión generada en el trabajo, los docentes pueden sentirse intranquilos y temerosos de no poder afrontar algunas situaciones difíciles que se les presente dentro del aula como: controlar la disciplina de los estudiantes, afrontar con madurez los reclamos realizados por los padres de familia y autoridades o realizar el trabajo con absoluta normalidad pese a los problemas que puedan presentarse que de acuerdo a Pérez (2003) “La ansiedad puede ser normal o patológica, cuando es normal nos alerta y protege y cuando es patológica causa sufrimiento y enfermedad” (p.16).

b) Factor depresión.- A criterio de Novoa (2016) “La depresión se caracteriza por la tristeza, el pesimismo y en general una sensación de que es difícil afrontar la carga y problemas comunes del entorno laboral” (p.23), este factor puede estar interrelacionado con la situación familiar y social en el contexto en el que se desenvuelve.

c) Factor desmotivación.- En un trabajo de investigación realizado por la Doctora Gadella (2022) realizado con docentes de los centros públicos de España, determina que los factores que desmotivan a los docentes después de la pandemia son: “La carga laboral, el sueldo, la falta de recursos, la falta de reconocimiento y las limitaciones del currículo”.

d) Factor mal afrontamiento.- Este factor se puede presentar con frecuencia en las instituciones educativas cuando los problemas que se presentan no se resuelven de manera acertada o se dejan pasar, y al final existen consecuencias que no pueden ser reparadas, uno de estos problemas registrados después de la pandemia es la violencia escolar, así lo registra Reyes (2022) en un trabajo de investigación desarrollado en la Universidad Técnica de Ambato: “El comportamiento de los estudiantes con sus pares postpandemia, no ha modificado su relación, sino que más bien las actitudes como en algunos casos, se han agudizado ya que aún sigue existiendo burlas, ápodos, agresiones físicas, y también no hay empatía entre compañeros” (p.34); en este sentido si en las instituciones educativas no se aplican correctamente los protocolos de actuación y no hay un afrontamiento adecuado de los problemas pueden recurrir a sanciones.

2.2. El estrés

2.2.1. Origen

En 1930 Hans Selye estudiante de medicina de la Universidad de Praga, antes de graduarse realizó un estudio con varios enfermos a quienes les asistía, y comprobó que muchos de ellos presentaban síntomas de cansancio, desinterés de realizar las cosas, pérdida de peso y de apetito, diagnosticando en ellos síntomas comunes y le denominó “Síndrome de estar enfermo”; posteriormente realizó un doctorado en Química Orgánica y un postdoctorado en la Universidad John Hopkins y en la Universidad McGill de Montreal (Canadá); en los experimentos realizados con ratas pudo comprobar la elevación de la adrenalina y la noradrenalina, lo que ocasionaba el bajo rendimiento del sistema linfático y la presencia de úlceras gástricas, por lo que le bautizó con el nombre de “estrés biológico”, al continuar con las investigaciones el doctor Selye pudo comprobar que el trastorno de estrés en el ser humano no solo es producto de agentes físicos nocivos sino también de problemas de carácter social y amenazas del entorno, a partir de este descubrimiento el estrés es tratado por profesionales de medicina, biología y psicología. (Sánchez, 2010, p. 55)

Según un artículo publicado por López (2020) “El estrés es considerado la enfermedad del siglo XXI, según los expertos lo atribuyen al estilo de vida tan frenético de la actualidad y que provoca bajada de defensas, acné, presión arterial, depresión e incluso pérdida de memoria”; el autor hace referencia al estilo de vida frenético ya que la competición es la ley y los problemas económicos, sociales, laborales y académicos, están al orden del día, y existe muy poco tiempo para el ocio y las distracciones perjudicando relaciones humanas y sobre todo familiares.

2.2.2. Definición

El término estrés, no ha sabido encontrar su significado literal, porque es una palabra muy común de escuchar, pero que muy pocas personas pueden explicar con precisión su significado, entre los autores que hacen referencia a este término mencionamos a los siguientes: Uribe (2015), asegura que: “El estrés es un fenómeno natural en todo organismo. Es la respuesta a reacciones específicas en términos de estímulos y, en ese sentido, puede ser positiva y negativa” se determina que el estrés es positivo cuando la persona interpreta que las consecuencias que se presenten resultan favorables para sus intereses, se lo conoce como eustrés y en este caso el cuerpo libera alguna dosis de adrenalina que hace a la persona más activa, mientras que el estrés negativo se lo conoce como distrés que no es manejable y puede afectar de manera emocional o física a una persona producto de diferentes factores internos o externos que pueden tener relación con el trabajo, la familia, las relaciones sociales, las enfermedades, las frustraciones, entre otras causas.

Otro concepto de estrés lo describe Navarro (2017): quien considera que es un mecanismo de defensa automático del organismo, donde se ponen en marcha condiciones fisiológicas, cognitivas y conductuales, que permite que el organismo pueda afrontar los diferentes problemas que se presentan a diario, en este caso por medio de una reacción positiva ante una situación difícil, logrando reflexionar, establecer una conducta adecuada y tomar las mejores decisiones; una definición similar la establece (Onofre, 2021, p. 20) quien considera al estrés como un estado de tensión causado por un desajuste entre las exigencias y las demandas físicas, emocionales, psicológicas, comportamentales, a las que está expuesto un trabajador en su ambiente, y la manera

como las enfrenta y los recursos que dispone para ello, en esta definición hacen referencia al concepto del estrés como una conducta fisiológica ante ciertos estímulos causados por el entorno, la cual puede ser aceptada por la persona de manera positiva o negativa, y dependería de la capacidad de adaptación de cada organismo, si se hace referencia en el campo laboral, se puede afirmar que la causa un desajuste del trabajador va a ser debido a la excesiva presión o carga laboral que tiene.

2.3. Fases del estrés laboral

En un artículo publicado por Gil (2018), señala las tres etapas consideradas por el Dr. Hans Selye: “La reacción de alarma, el estado de resistencia y la fase de agotamiento”, a criterio de (Melgosa, 2006, p. 22): La fase de alarma, es la primera etapa que experimenta la persona a nivel del estrés después de encontrarse en un estado normal, aquí se produce la respuesta ante el estresor, la persona empieza a sentir alertas en su cuerpo, producto de manifestaciones generadas por el estrés, comienza a percatarse de esta situación y es donde aparecen las primeras reacciones fisiológicas que aunque dura poco tiempo, puede provocar en la persona aumento de la presión arterial, ansiedad e incluso taquicardia.

(Acosta, 2008, p. 41), hace referencia a la segunda etapa que es el estado de resistencia de la persona que se prepara para afrontar al causante o estresor principal, entre los síntomas más comunes de esta fase está la ansiedad y la fatiga, es aquí donde la persona se prepara para afrontar y/o huir de los problemas que causan su estrés, en este momento el organismo intenta aceptar, adaptarse o incluso afrontar la presencia de amenazas, la persona busca reprimir sus sentimientos y esto le provoca diferentes enfermedades como: gastritis, asma bronquial, entre otras.

La última fase es la de agotamiento, porque se terminan los recursos fisiológicos de la persona, de acuerdo a Barradas (2018) “Aquí empieza a experimentar diferentes enfermedades tales como la ansiedad y/o depresión. Todos estos factores llevan al ser humano a presentar decaídas tanto a nivel físico como psicológico; lo que genera en él afectaciones tanto a nivel personal como laboral” p.24.

Se debe tomar en cuenta que cada fase no tiene una duración fija porque depende de la resistencia al estrés y de las condiciones físicas, biológicas, psicológicas y sociales en las que se desenvuelve cada persona.

2.4. Tipos de estrés

Al revisar varias fuentes de consulta, se pudo conocer que existen diferentes tipos de estrés, para Espinoza y Pernas (2018) “Puede ser clasificado según la fuente generadora, entre percepciones positivas o negativas, esto va a depender de la forma en que el individuo distinga el estímulo externo”. p.706

En este sentido por su efecto el estrés se clasifica en:

a) Estrés positivo o eustress.- “Podría interpretarse como errado la existencia de un estrés positivo; sin embargo, es usual que como seres humanos nos encontremos expuestos a situaciones que ante estresores determinados nos motivemos a ejecutar determinada actividad con prontitud y eficacia” (Morales, 2019, p. 15). En este caso es un estrés normal que se encuentra en niveles aceptables, para que una persona pueda enfrentar una situación desfavorable, lo que conduce a incrementar el entusiasmo, la creatividad o incluso la capacidad física para el desarrollo de una actividad propuesta; existen muchos beneficios que causa este tipo de estrés como: tener mayor energía y vitalidad, permite a la personas ser más proactivos y productivos, hace que estemos más alertas y atentos para dar una respuesta más rápida a cualquier acontecimiento y se ha experimentado también estabilidad emocional.

b) Estrés negativo o distrés.- “El estrés negativo es aquel que desequilibra al ser humano tanto física como psicológicamente, generante consecuencias orgánicas como enfermedades gástricas, y mentales como trastornos ansiosos” (Morales, 2019, p. 15). De acuerdo a lo investigado el distrés provoca un aumento de cortisol y genera en la persona síntomas psicológicos, emocionales, físicos, conductuales y la más alta consecuencia negativa es que se deprime el funcionamiento del sistema inmunológico, de acuerdo a las

investigaciones realizadas la baja de defensas del sistema en muchos casos provocó que se enfermen de Covid-19.

Existe otra clasificación que se debe tomarse en cuenta y esta hace referencia a la duración:

a) Estrés agudo.- Según un artículo publicado por Gallardo (2021) hace referencia a la Asociación Americana de Psicología, la cual establece que este tipo de estrés “Se presenta en un breve periodo de tiempo y desaparece con rapidez, es frecuente en todo el mundo, aparece cuando se pasa por situaciones complicadas, no suele ocasionar problemas importantes para la salud”, se puede considerar que el estrés agudo lo puede tener un porcentaje elevado de la población que desarrollan sus actividades laborales, pero en la mayor cantidad de casos las personas lo pueden controlar, presentando síntomas como: dolores de cabeza, de espalda, problemas digestivos, flatulencia, diarrea, estreñimiento, elevación de la presión arterial, taquicardia, entre otros.

b) Estrés crónico.- A criterio de Bustos (2015): “El estrés crónico es prolongado en el tiempo, continuo, no necesariamente intenso, sobrepasa el umbral de resistencia de la persona”. En estos casos la persona se ve expuesta de modo prolongado a las llamadas hormonas del estrés (catecolaminas, adrenalina y noradrenalina liberadas por el sistema nervioso simpático, y los glucocorticoides). Al realizar una revisión bibliográfica el estrés crónico lo padecen muchos trabajadores y los factores que se relacionan son: “Clima laboral inadecuado, sobrecarga de trabajo, actividades lentas y monótonas, trabajos nocturnos y puestos de alta responsabilidad” (Bados, 2015).

2.5. Causas del estrés

Entre las causas que provocan el estrés se consideran tres grupos generales:

2.5.1. Causas sociales.-

Se ha comprobado que el nivel de estrés que puede experimentar una persona va a depender del entorno y de la cultura en la que se desenvuelve, esto lo confirma Acero

(2020) un trabajo de investigación desarrollado en la Universidad de América, en el que se describe que de acuerdo al nivel de la cultura de cada país es el nivel de estrés, en este sentido este puede disminuir o aumentar; puesto que las grandes urbes y la congestión crean en el individuo situaciones de ansiedad y tensión, este autor da un ejemplo de lo que sucede en Japón, que a pesar de ser uno de los países más congestionados y densos a nivel de población, el sistema de salud y educación está ampliamente organizados, esto permite una regulación más efectiva del estrés causado en las personas y así mismo el control de enfermedades que éste genera. (p.25). Actualmente existe una gran cantidad de profesiones que trabajan directamente al contacto persona a persona, una de estas actividades es la de ser docente en una institución educativa, esto implica a más de garantizar la calidad educativa de los estudiantes, se debe enfrentar dificultades y problemas de aprendizaje, problemas familiares de los estudiantes e incluso conflictos internos que generan tensión y estrés laboral.

2.5.2. Causas biológicas.-

Sobre estas causas (Ospina, 2016) cita a Durán y Valderrama quienes hacen referencia al estrés generado por afectaciones en la salud “Algunas personas sufren de enfermedades o patologías que aún no se han encontrado cura, por consiguiente la persona debe estar sometida a tratamientos o medicamentos; esta situación puede causar en el individuo estrés y angustia por su salud” (p.21). Por lo general estas enfermedades o patologías son crónicas, porque no se ha encontrado un tratamiento o una cura definitiva, lo que genera cambios de hábitos, estilo de vida diferente al ocasional, modificación de los patrones de conducta, estados de alerta y autoprotección, aumentando el grado de vulnerabilidad que le conduce a presentar cuadros de estrés. En los dos últimos años para muchas personas que padecen enfermedades crónicas ha sido una preocupación permanente enfermarse de Covid porque a muchos se les complicó el cuadro de salud, teniendo que ser internados en hospitales o clínicas privadas, en algunos casos ingresando a camas UCI y en otros perdieron la vida por la disminución de las defensas producto del estrés.

2.5.3. Causas químicas y ambientales.-

Estos dos aspectos se los puede relacionar sobre todo a la exposición que una persona puede utilizar en su entorno de trabajo con materiales como: pinturas,

disolventes, pegantes entre otros que ocasionen resequedad e irritación de ojos, nariz y garganta afectando leve o gravemente la salud, en referencia a estas causas Rodríguez y Alonso, citados por Ospina (2016) hace referencia a varios factores ambientales como la contaminación, el ruido, niveles altos de humedad, temperaturas extremas, entre otros. El desarrollo de las investigaciones sobre el impacto que tienen los factores ambientales en referencia a los niveles de estrés, ha demostrado la interacción de elementos naturales y la salud de la población, evidenciando cómo los factores ambientales juegan un papel importante en el incremento o reducción de enfermedades a causa del estrés.

2.6. Consecuencias del estrés

Las consecuencias que genera el estrés se dan en la persona o en un trabajador a nivel cognitivo, físico y emocional.

2.6.1. Consecuencias a nivel cognitivo.-

Las capacidades cognitivas permiten el procesamiento de la información mediante la percepción, la atención, la concentración, la memoria y el lenguaje, si son afectadas por el estrés provocan un deficiente desempeño de las actividades que realizan. De acuerdo con la Asociación Americana de Psicología (2013), a nivel cognitivo se producen algunos efectos negativos, entre los que se mencionan los siguientes: Preocupación, temor, inseguridad, dificultad para tomar decisiones, miedo, pensamientos negativos sobre uno mismo y sobre nuestros actos ante los demás, temor a que se den cuenta de nuestras dificultades, temor a perder el control y dificultades para pensar, concentrarse y prestar atención. (p. 169). En lo laboral estos efectos negativos limitan enormemente la capacidad de asumir responsabilidades, es por esta causa que muchos trabajadores que sufren de estrés se sentirán confundidos, inseguros e incluso culpables de cometer errores, lo que puede ocasionarles la salida del trabajo.

2.6.2. Consecuencias a nivel físico.-

Estas consecuencias son las más visibles antes o después de sufrir una crisis de estrés. Blanco (2019) hace referencia a un sinnúmero de alteraciones físicas entre las más

habituales y conocidas se encuentran las siguientes: Alopecia, arritmias cardíacas episódicas, diabetes, colitis, estreñimiento, migrañas, obesidad, trastorno esquizofrénico, tumores, úlceras, entre otras; para contrastar esta información, se tomó en cuenta un artículo publicado por Londoño (2020), quien da una explicación científica como el cuerpo reacciona y se dan las alteraciones descritas anteriormente: Científicamente, cuando algo le produce estrés, la primera reacción del cuerpo es que el hipotálamo (una pequeña zona del cerebro) manda una señal a través del sistema nervioso para que las glándulas suprarrenales segreguen hormonas como la adrenalina y el cortisol, mientras que la adrenalina aumenta el ritmo cardíaco y la presión arterial, el cortisol aumenta la producción de glucosa en la sangre y altera las respuestas del sistema inmunológico, digestivo e incluso el reproductor. En conclusión las alteraciones que se dan a nivel físico, producto del estrés afectan directamente con la salud y han puesto en riesgo la vida de muchas personas, que por lo general es común que sufran de un infarto cardíaco, un derrame cerebral lo que conduce a una muerte súbita.

2.6.3. Consecuencias a nivel psicológico.-

El estrés genera alteraciones de nivel emocional y estas alteraciones de acuerdo a Naranjo (2009)

Depende específicamente de las diferencias individuales, entre estas variables se pueden considerar la edad, los estados de salud, las necesidades y expectativas que cada persona puede tener e incluso se ha demostrado la relación que puede tener ciertos rasgos de la personalidad como patrones de conducta, locus de control, dependencia, introversión, respuestas cognitivas y comportamentales entre otras". (175)

Para tener una mejor visión de estas consecuencias se expone la tabla 1 que permite relacionar los efectos y las reacciones típicas ante acontecimientos de estrés.

Tabla 1*Consecuencias psicológicas del estrés*

EFFECTOS	TRASTORNO PSICOLÓGICO	SIGNOS EXTERNOS
<ul style="list-style-type: none"> • Preocupación excesiva. • Obsesiones. • Incapacidad para tomar decisiones. • Sensación de confusión • Incapacidad para concentrarse • Dificultad para mantener la atención • Sentimientos de falta de control • Sensaciones de desorientación • Frecuentes olvidos • Bloqueos mentales • Hipersensibilidad a las críticas • Mal humor • Mayor susceptibilidad a sufrir accidentes • Consumo de fármacos, alcohol y tabaco 	<ul style="list-style-type: none"> • Trastornos del sueño • Ansiedad, miedos y fobias • Adicción a drogas y alcohol • Depresión y otros trastornos afectivos • Alteración de las conductas de alimentación • Trastornos de la personalidad • Trastornos esquizoafectivos 	<ul style="list-style-type: none"> • Hablar rápido • Temblores • Tartamudeo • Imprecisiones al hablar • Precipitación a la hora de actuar • Explosiones emocionales • Voz entrecortada • Comer excesivamente • Falta de apetito • Conductas impulsivas • Risa nerviosa • Bostezos frecuentes

Fuente: Adaptado de (Blanco, 2019)

La tabla anterior permite relacionar los efectos, los trastornos psicológicos y los signos externos, que es necesario tomar en cuenta que las diferencias individuales

interactúan entre sí y varían en diferentes contextos, pero por lo general las consecuencias psicológicas a causa del estrés están identificadas con:

La falta de concentración, la ansiedad, el deterioro cognitivo, problemas de sueño, deterioro de las relaciones personales, las adicciones al tabaco, alcohol y drogas, que son evidentes con los signos externos que se tiene como: hablar muy rápido, comunicación confusa, conductas impulsivas, nerviosismo e intranquilidad permanente al realizar las cosas. (Blanco, 2019, p. 12)

Otro punto de análisis que se ha considerado para conocer las consecuencias del estrés es en la producción o prestación de servicios que una persona oferte en la empresa u organización; en el caso del sistema educativo se extrajo el siguiente párrafo en relación a experiencias del diario vivir en una institución educativa: “Actualmente se ha manifestado un número considerable de docentes que muestran molestia hacia la institución en la que laboran por motivos diversos, entre los que se destacan las condiciones laborales y la presión a la que están expuestos diariamente.” (Rodríguez, Guevara, & Viramontes, 2017). Los problemas anteriormente identificados traen como resultado la aparición de estrés, crisis psicológica y falta de motivación no únicamente de docentes sino también de estudiantes, provoca ausentismo, deserción escolar y actitudes negativas con respecto a sus compañeros de trabajo. Todo esto obstaculiza el buen funcionamiento de una institución escolar y perjudica notablemente a la calidad educativa.

2.6.4. Causas y consecuencias del estrés en el contexto escolar

El estrés es la respuesta automática y natural que una persona puede tener ante las situaciones que resultan amenazadoras o desafiantes dentro del contexto escolar, si se considera a la institución educativa como tal, es evidente que se involucran todos los actores educativos señalando a los estudiantes, personal docente, administrativo, de servicios y padres de familia, porque si se registra un grado de estrés en cualquier extracto, las consecuencias se desatan en cadena para toda la comunidad educativa.

A continuación se detalla en la tabla las posibles causas y consecuencias que genera el estrés en el contexto escolar, para realizar un análisis más efectivo se separó por cada actor educativo.

Tabla 2

Causas y consecuencias que genera el estrés en el contexto escolar

Actor educativo	Causas	Consecuencias
Estudiantes	Carencia de afectividad. Ausencia de modelos y valores familiares. Excesiva dependencia de la televisión o videojuegos Excesiva carga de deberes y tareas escolares. Sobreprotección de padres de familia	Deserción escolar Fracaso escolar Estrés Depresión Suicidios Alcoholismo Drogadicción Integración en pandillas Desinterés por el estudio Bajo rendimiento académico
Docentes	Insuficiente tiempo para distraerse o relajarse Nivel muy alto de exigencia escolar o personal. Deficientes relaciones personales.	Estrés Depresión Renuncias al cargo Suicidios Incumplimiento del horario de trabajo. Dificultades en las relaciones con los estudiantes y docentes. Apatía e indiferencia.
Padres de familia	Falta de empleo Falta de recursos económicos Problemas intrafamiliares Poca integración en actividades escolares.	Estrés Depresión Alcoholismo Crisis familiar Separación conyugal Violencia intrafamiliar

Fuente: Adaptado de (Vergara, 2022)

Como se puede apreciar en la tabla anterior las causas y consecuencias difieren en cada uno de los actores educativos, pero en todos los casos el estrés y la depresión se

encuentran presentes; el citado autor recomienda que: “La mejor forma de enfrentar el estrés después de la pandemia es que estudiantes, docentes y padres de familia ejerzan una respuesta positiva ante los cambios que se van produciendo en el contexto escolar” (Vergara, 2022)

Para evitar estos trastornos psicológicos en las personas, ocasionados por el estrés, es importante que con el transcurso del tiempo se vaya experimentando un conjunto de vivencias positivas o negativas en las que se incluyen: “El cambio de pensamiento, relajación física y mental, fomentar la autoestima, aceptación personal, manejo de una comunicación asertiva, entre otras” (Naranjo, 2009, p. 184), porque en los primeros meses del retorno progresivo a clases por experiencia personal se pudo evidenciar que los estudiantes, los padres de familia siempre actuaban a la defensiva y los funcionarios del Departamento de Consejería Estudiantil trabajaron en contención emocional para prevenir problemas a futuro.

2.7. Bienestar Psicológico

2.7.1. Antecedentes

Antiguamente, el bienestar lo relacionaban con la felicidad y este término comenzó siendo un tema filosófico, Nicuesa (2019) cita a Aristóteles, uno de los pensadores más influyentes, quien expresa que: “La felicidad es un fin universal del ser humano. Es decir, más allá de las diferencias y circunstancias de cada persona, esta motivación está presente en el corazón de todos”; en la Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, Castro (2009), hace referencia a varios acontecimientos suscitados en las últimas cuatro décadas en referencia al bienestar psicológico, describe que a mediados de los años 70’ las razones de por qué las personas eran más felices pasó al territorio de la psicología; los estudios empíricos sobre la felicidad, la satisfacción y el bienestar comenzaron a aparecer con mayor fuerza en la década de los 80’, y la Psicología Positiva surge a finales de los 90’ con el psicólogo estadounidense Martín Seligman.

2.7.2. Definición

En un trabajo de investigación desarrollado por Ibañez y Yauli (2017) cita a Díaz G. y Sánchez, M. quienes establecen que: “El bienestar psicológico puede definirse como la evaluación que las personas hacen de sus vidas, incluye una dimensión cognitiva y otra afectiva” (p.41), en este sentido las personas o trabajadores que tienen un bienestar psicológico adecuado se sienten seguros de sí mismos, ya que los conocimientos con los que cuentan les permite defender su proyecto de vida al máximo, de la misma forma su situación afectiva es estable lo que le permite vivir en armonía con las personas que se relacionan con su entorno inmediato. Según varios trabajos de investigación se pudo conocer que al bienestar psicológico lo relacionan con otros términos, por ejemplo para Carpio, Pacheco, Flores y Canales (2000) se habla de “calidad de vida”; Brock (1998) incluye el tema “buena vida”; Para Moreno y Jiménez (1996) lo relacionan con “buena salud” que implica el bienestar psicológico y la salud física; aportes de Cassidy, (2000), Griffith y Graham (2004); Sheldon y Elliot (1999); Sheldon, Elliot, Kim y Passer, (2001) han realizado estudios que determinan que la motivación es factor clave para el bienestar psicológico; estudios realizados de Myers (2000); Pavot y Diener, (1993); García Hoyos, (2002) vinculan a la resiliencia; Avia y Vázquez (1998); Costa y McCrae, (1980), DeNeve y Cooper, (1998), conciernen a la personalidad y factores culturales, entre otros autores que utilizan otros términos para relacionar al bienestar psicológico. En resumen el bienestar psicológico lo conceptualizan de una manera subjetiva, evolutiva y multidimensional, pero siempre está enfocado a la presencia de un estado de ánimo positivo, al afrontamiento de problemas de la vida cotidiana y al crecimiento personal.

2.7.3. Dimensiones del bienestar psicológico

Corbín (2016) hace referencia a la psicóloga Carol Ryff, profesora en la Pennsylvania State University (Estados Unidos), quien establece que bienestar psicológico se compone de seis dimensiones:

Figura 1

Dimensiones del bienestar psicológico



Fuente: Ryff (1989)

a) Autoaceptación.- Flecha (2018), menciona a Rogers (1961), quien “Afirmó que lo más valioso de la personalidad es que la persona experimente una consideración positiva incondicional de sí mismo, evitando las divergencias entre su valoración y su necesidad de consideración positiva” (p.141), de igual manera hace referencia a Maslow (1991), quien establece que: “La salud psicológica sería imposible sin que lo esencial de la persona sea aceptado, amado y respetado por los otros y por ella misma” (p.141); también cita a Ellis (1989) quien “Amplió el significado de autoestima, por centrarse exclusivamente en el yo, y formuló el concepto de autoaceptación”. En este sentido el término autoaceptación se la debe definir como una actitud positiva y estable que una persona tiene hacia sí mismo, pero es preciso que debe reconocer y aceptar las fortalezas y debilidades que se tiene.

b) Relaciones positivas con los demás.-Esta frase es muy común escuchar y aplicar, no únicamente a nivel familiar sino también a nivel laboral y social; “Las buenas relaciones implican poner en práctica la empatía, comunicación asertiva, cooperación y compromiso para el bienestar de los demás, este es un factor indispensable, es conocido que la presencia de las habilidades sociales permite la práctica de relaciones positivas y por ende se presenta el bienestar psicológico” (Lacunza & Norma, 2016, p. 74).

Otro término que es un sinónimo se conoce como relaciones interpersonales que están dentro del ámbito de la salud mental, tiene que ver con la interacción recíproca y positiva de más de dos personas; en las instituciones educativas mantener relaciones positivas cuesta un poco ya que existe un grupo humano muy variado, cada uno con una visión distinta (docentes, padres de familia, estudiantes), si las normas y reglas no son bien enmarcados por lo regular se presentan conflictos y discordias que perjudica el clima escolar.

c) Tener un propósito en la vida.- A criterio de Machuca (2022) “Tener un propósito de vida puede conducir a un estado de bienestar en el que se sientes inspirado a tomar decisiones para mejorar la situación actual y cumplir los objetivos”, cuando se habla de un propósito de vida no se refiere únicamente a cumplir un objetivo en un determinado plazo, se proyecta a alcanzar metas que permitan experimentar la felicidad y el bienestar personal y social, como ejemplos prácticos puede ser tener una fundación para ayudar a niños de escasos recursos económicos, liderar un grupo social encaminado a generar empleo, ser protagonista de un cambio educativo en el que le entreguen un reconocimiento a nivel internacional; hay que recordar que nunca es tarde para conseguir un propósito de vida.

d) Crecimiento personal.- Para Arias y otros (2008) “Por desarrollo personal, o crecimiento personal, se entiende como el afán de superación que motiva avanzar hacia delante, o aquello que la persona puede hacer más allá de su desarrollo natural en función de la edad” (p.118), en referencia a la cita anterior se puede afirmar que el desarrollo personal es un reto de cada persona, porque es necesario superar las propias limitaciones que se tiene, para esto se puede aprovechar de las destrezas, habilidades o capacidades

que se tiene; en resumen el crecimiento personal es superar los problemas para la mejora de la calidad de vida.

e) Autonomía.- López Fraguas y Cols (2004) describe a la autonomía de la siguiente manera: La autonomía como capacidad se refiere al conjunto de habilidades que cada persona tiene para hacer sus propias elecciones, tomar sus decisiones y responsabilizarse de las consecuencias de las mismas, la autonomía se aprende, se adquiere mediante su ejercicio, mediante el aprendizaje que proviene de uno mismo y de la interacción social. Se trata, así pues, de un ejercicio directo de las propias personas y desde su propio control que se aprende, al respecto se puede decir que la autonomía es un derecho que una persona elige tener, la que le permite tomar sus propias decisiones en base a una valoración de los hechos al margen del criterio de los demás.

f) Dominio del entorno.- Según Ramírez y Quñonez (2012) “El dominio del entorno es la habilidad para elegir o crear ambientes favorables para satisfacer los deseos y necesidades propias. Incluye el poseer la sensación de control sobre el mundo y sentirse capaz de influir el contexto que rodea a la persona”; el dominio del entorno puede tener relación con el liderazgo, porque una persona o un trabajador debe tener la capacidad de dirigir, organizar y ser el puntal fundamental en el desarrollo una empresa u organización, en el caso de las instituciones educativas el dominio del entorno es importante para mantener un excelente clima escolar.

2.7.4. Bienestar psicológico y estrés

De acuerdo a lo investigado el bienestar psicológico “Es un estado de equilibrio emocional y conductual de las personas y que este puede depender directamente dependiendo del grado de estrés en el que se encuentren” (Méndez D. , 2021, p. 25)

Gestionar el estrés por medio de estrategias de afrontamiento, es la clave para alcanzar bienestar psicológico, a criterio de Vázquez y otros (2017) se establecen las estrategias centradas en el problema y las estrategias centradas en las emociones, para comprender mejor cada una de ellas se consideró presentar la siguiente tabla:

Tabla 3

Estrategias de afrontamiento del estrés.

ESTRATEGIAS CENTRADAS EN EL PROBLEMA	ESTRATEGIAS CENTRADAS EN LAS EMOCIONES
OBJETIVOS	
Ayudar a las personas a reconocer un problema de manera inmediata.	Reducir o manejar el malestar emocional asociado o provocado por alguna situación presentada en el contexto.
Inhibir la tendencia a responder a una situación problema de forma impulsiva.	Llevar a cabo comportamientos que permitan afrontar el estrés con eficacia.
Facilitar una amplia gama de posibles respuestas adecuadas al problema presentado.	
PASOS PARA APLICAR LA ESTRATEGIA	
Orientación hacia el problema	Descripción e identificación de los sucesos
Definir y formular el problema	
Generación de soluciones alternativas	Identificar los pensamientos generados a partir de ese suceso
Toma de decisiones	
Puesta en práctica y verificación de soluciones.	Descripción de respuestas emocionales Comportamientos que siguen a esa interpretación del suceso Discutir, criticar, cuestionar y modificar los pensamientos y autoafirmaciones irracionales que siguen al suceso Sustituir los pensamientos inadecuados por pensamientos que generen respuestas emocionales y conductas más adecuadas.
QUÉ ESTRATEGIAS SE PUEDEN APLICAR	
Buscar información sobre el problema.	El autocontrol.
Evaluar distintas posibles soluciones y decidir cuál de ellas es la mejor.	El distanciamiento. La revaluación positiva.
Crear una estructuración de los pasos necesarios para resolver un determinado problema.	La reorganización cognitiva. La autoinculpación y el escape/evitación.
Buscar apoyo y ayuda externa.	

Fuente: Adaptado de (Vásquez & Crespo, 2017)

Al hacer un análisis de lo expuesto anteriormente se puede determinar que estas estrategias pueden resultar ser muy efectivas porque cada una cumple un proceso efectivo

que conduce a afrontar el estrés buscando alternativas para solucionar los problemas que conduzcan a lograr el bienestar psicológico y emocional, los autores también señalan estrategias basadas en la evitación, que buscan distanciarse del problema, para que la persona lo evite, lo posponga o lo ignore, pero esa forma de afrontamiento no generará ningún resultado positivo.

CAPÍTULO II

2. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Enfoque y tipo de investigación

Al estar involucrado el ser humano y su diversidad en el aspecto psicológico y su relación social, se ha considerado importante tomar en cuenta un enfoque de tipo mixto, en el que se combina la metodología cualitativa y la cuantitativa y presenta las siguientes características:

En el diseño de la investigación se utilizó la investigación bibliográfica y correlacionar.

Investigación bibliográfica.- Méndez (2008), explica que:

(...) la metodología bibliográfica forma parte de la investigación cuantitativa, ya que contribuye a la formulación del problema de investigación gracias a la elaboración de los aspectos teóricos e históricos. Así la exploración bibliográfica contribuye a la estructuración de las ideas originales del proyecto, contextualizándolo tanto en su perspectiva teórica, metodológica como histórica específica. (p.22)

Toda la información que sirvió para redactar el marco teórico fue extraída de fuentes bibliográficas primarias y secundarias por medio de libros, revistas, informes, artículos científicos, trabajos de investigación, sitios web, entre otros.

Investigación correlacional.- “Es un tipo de estudio que tiene como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular...” (Hernández, 2003, p. 121); la correlación existente entre las dos variables, permitirá conocer si la hipótesis se cumple o no.

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos

2.2.1. Métodos

Método cualitativo.-

Según (Hernández, 2014) “Utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación” (p.7). Por lo general estos datos cualitativos permitieron dar respuestas a las preguntas planteadas de manera descriptiva, fue importante considerar que cierta información obtenida por medio de la observación, sirvió para contrastar los datos cuantitativos, entre la información obtenida por este método se identificaron las consecuencias físicas y psicológicas del personal docente en quienes se registra estrés y cansancio emocional.

Método cuantitativo. –

Este estudio es cuantitativo, ya que se recolectó datos por medio de los siguientes instrumentos: cuestionario sociodemográfico y laboral, el cuestionario Maslach Burnout y el cuestionario de bienestar Psicológico de Ryff, los cuales permitieron obtener una base de medición numérica y análisis estadístico, para conocer en qué nivel o rango se encuentran en referencia a las dimensiones de cada instrumento.

2.2.2. Técnica. -

Se aplicó varias encuestas de manera presencial que permitió obtener información del personal docente de la Unidad Educativa “Antonio Ante” relacionadas con aspectos sociodemográficos, laborales, psicológicos, conductuales, que permitieron conocer los problemas más comunes en relación al estrés, al agotamiento emocional, a la despersonalización y a la realización personal, entre otros aspectos.

2.2.3. Instrumentos.-

En este trabajo de investigación se utilizó tres instrumentos generales: Un cuestionario sociodemográfico y laboral, el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) y el cuestionario de bienestar psicológico de Carol Ryff.

a) El cuestionario sociodemográfico y laboral.-

Fue elaborado en base a los requerimientos de la investigación y considerando otros trabajos de investigación desarrollados por estudiantes de las carreras de Psicología de las distintas Universidades del país, entre esos se destacan los siguientes: Pavón (2018) Escutar y Zambrano (2021), entre otros; este cuestionario consta de tres partes; en la primera parte se solicita datos en referencia a: genero, edad, ciudad, zona, etnia, estado civil, número de hijos, y remuneración mensual, en la segunda parte son datos laborales como: grado o curso en el que trabaja, años de experiencia, tipo de trabajo, sector, tipo de contrato, horas que trabaja diariamente y recursos que provee la institución y la tercera parte constan las preguntas de clima laboral con cuatro opciones de respuesta.

b) Cuestionario de Maslach burnout Inventory.-

A criterio de García (2017): “El cuestionario (*Maslach burnout Inventory*) está constituido por 22 ítems de los cuales se evalúa las tres dimensiones del burnout: a) agotamiento emocional b) despersonalización, c) realización personal), este utiliza la escala de Likert con puntuaciones de 0 a 6” (p.40).

Nunca	Alguna vez	Una vez al	Algunas	Una vez	Varias veces	Diariamente
	al año	o mes	o veces	al a	la	a la semana
	menos	menos	mes	semana		
0	1	2	3	4	5	6

En la siguiente tabla se especifica las preguntas que se relacionan con cada aspecto y el puntaje máximo.

Tabla 4*Dimensiones y elementos del cuestionario de (Maslach burnout Inventory)*

DIMENSIONES	EVALUA	ITEMS	VALOR MÁXIMO
Agotamiento emocional	Indica nivel de cansancio y si la persona está exhausta por su trabajo.	1,2,3,6,8,13,14,16,20	54
Despersonalización	Indica los niveles de distanciamiento laboral.	5,10,11,15,22	30
Realización personal	Indica los niveles de satisfacción en el trabajo.	4,7,9,12,17,18,19,21	48

Fuente: (Tapia, 2017, p. 52)

García (2017) hace referencia a Maslach y Jackson (1986), quienes establecen que para la valoración “Se toman las puntuaciones altas en agotamiento emocional y despersonalización, mientras que se consideran las puntuaciones bajas en realización personal” (p.41).

Para determinar los niveles del agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal se clasificó considerando la siguiente escala:

Tabla 5*Dimensiones y escala del cuestionario (Maslach burnout Inventory)*

Dimensiones	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento emocional	0-18 puntos	19-26 puntos	27-54 puntos
Despersonalización	0-5 puntos	6-9 puntos	10-30 puntos
Realización personal	0-33 puntos	34-39 puntos	40-56 puntos

Fuente: (Tapia, 2017, p. 52)

c) Cuestionario de bienestar psicológico de Carol Ryff

El cuestionario de bienestar psicológico de Ryff está elaborado por 39 ítems y busca encontrar características específicas en las personas encuestadas en 6 dimensiones 1) Autoaceptación 2) Relaciones positivas con otros 3) Autonomía 4) Dominio del entorno 5) Propósito en la vida 6) Crecimiento personal. Este instrumento está compuesto por preguntas con respuestas de escala de tipo Likert de seis escalas:

Totalmente en desacuerdo	Poco de acuerdo	de Moderadamente de acuerdo	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6

“La puntuación de cada sub-escala se obtiene sumando los ítems que corresponde a cada sub-escala, a una mayor puntuación indica que la persona destaca en cada una de las dimensiones, para un total de 234 puntos como máximo” (Guacho E. , 2018, p. 34)

En el cuestionario de bienestar psicológico de Ryff se analizaron los aspectos establecidos en las siguientes dimensiones:

Tabla 6

Dimensiones y elementos del cuestionario de bienestar psicológico de Ryff

Nº	Dimensiones	Referencia	ITEMS
1	Auto-aceptación	Evalúa el nivel de conciencia y aceptación de los valores personales y de las limitaciones que posee una persona.	1,7,13,19,25,31
2	Relaciones positivas con otros	Capacidad de mantener relaciones cercanas con los demás, teniendo como base la confianza y la empatía.	2,8,14,20,26,32
3	Autonomía	Grado en que las personas mantienen su independencia y autoridad personal.	3,4,9,10,15, 21,27,33
4	Dominio del entorno	Capacidad de la persona para crear o seleccionar entornos que le favorezcan a satisfacer sus deseos y necesidades personales	5,11,16,22,28, 39

5	Propósito de vida	Describe la capacidad para tener metas en la vida y un sentido de direccionalidad	6,12, 17,18,23, 29
6	Crecimiento personal	Alude al proceso de la persona del desarrollo de su potencial, a través de nuevas experiencias y mejoras constantes.	24,30,34,35, 36,37,38

Fuente: (Álvarez, 2019, p. 15)

Para conocer los niveles de bienestar psicológico de Ryff se consideró los siguientes rangos

Tabla 7

Niveles de bienestar psicológico de Ryff

Niveles de bienestar psicológico	Rango
Bienestar psicológico elevado	>176 puntos
Bienestar psicológico alto	141-175 puntos
Bienestar psicológico moderado	117-140 puntos
Bienestar psicológico bajo	<116 puntos
Puntaje máximo. 234 puntos	

Fuete: (Guacho E. , 2018, p. 34)

Tabla 8

Rangos por cada dimensión cuestionario de Ryff

RANGO	Auto- aceptación	Relaciones positivas	Autonomía	Domini o del entorno	Propósito de vida	Crecimiento personal
ALTO	>27	>27	>36	>27	>27	>32
MEDIO	18-26	18-26	24-35	18-26	18-26	21-31
BAJO	<25	<25	<23	<25	<25	<20
Puntaje máximo	36 puntos	36 puntos	48 puntos	36 punt.	36 puntos	42 puntos

Fuete: (Guacho E. , 2018, p. 35)

2.3. Confiabilidad y validez de instrumentos.-

De acuerdo al requerimiento de la investigación fue importante establecer la confiabilidad y validez del cuestionario de Maslach burnout y del cuestionario de bienestar psicológico de Ryff.

En el caso del Cuestionario de Maslach burnout Inventory es el instrumento más utilizado por la comunidad investigativa para la evaluación de síndrome de burnout en contextos asistenciales y ha sido validado en diferentes contextos culturales y laborales (Carlotto & Câmara, 2006; Martínez, 2010; Olivares-Faúndez, Mena-Miranda, MacíaSepulveda, y Jélvez-Wilke, 2014; Rostami, Abedi, Schaufeli, Ahmadi, y Sadeghi, 2014). (Hederich & Caballero, 2016, p. 2)

En un trabajo de investigación desarrollado por Guacho (2018) “Con respecto a la fiabilidad y validez del cuestionario de bienestar psicológico de Ryff se mantiene con elevados puntajes tanto en la versión adaptada al español ($\alpha = .899$) como en la versión original ($\alpha = .833$)” (p. 35), esto garantiza obtener resultados adecuados en base a los objetivos de la investigación.

2.4. Población

La población con la que se trabajó en esta investigación, fueron 60 docentes que laboran actualmente en la Unidad Educativa “Antonio Ante” que realizan sus actividades pedagógicas en los niveles de educación inicial, básica elemental, media, superior y bachillerato, se aplicó los instrumentos establecidos anteriormente previo consentimiento verbal, garantizando absoluta reserva de la información proporcionada por los participantes.

2.5. Procedimiento

Para el desarrollo de la investigación se aplicó el siguiente procedimiento:

- Se solicitó por escrito al Rectorado para contar con el permiso y realizar la investigación.
- Se realizó una reunión con el personal docente del plantel para solicitarles la colaboración voluntaria de llenar los cuestionarios.
- Se valoró cada instrumento considerando las escalas.
- Todos los datos obtenidos fueron tabulados.
- Se ingresó la información en Microsoft Excel para realizar las tablas y gráficos respectivos.
- Finalmente se realizó la interpretación y el análisis correspondiente, para determinar los resultados, las conclusiones y las recomendaciones.

2.6. Resultados

Tabla 9

Resumen sobre las características sociodemográficas

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Sexo		
Hombre	28	46,7
Mujer	32	53,3
Edad		
20-30	1	1,7
31-40	23	38,3
41-50	16	26,7
Más de 51	20	33,3
Etnia		
Mestizo/a	51	85,0
Blanco/a	2	3,3
Afroecuatoriano/a	4	6,7
Indígena	3	5,0
Estado civil		
Soltero/a	8	12,5
Casado/a	32	50,0

Viudo/a	4	6,7
Divorciado/a	14	23,3
Unión libre	2	3,3
Número de hijos/as		
Uno	8	13,3
Dos	17	28,3
Tres o mas	23	38,3
Sin hijos	12	20,0

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la Unidad Educativa “Antonio Ante”.

Elaborado por: Samanta Díaz

De acuerdo a los resultados encontrados en el cuestionario sociodemográfico, se pudo comprobar que es equitativo el número de docentes varones o mujeres que trabajan en la institución; el 65% de la población encuestada tiene una edad comprendida entre los 31 y 50 años de edad, pero si es notorio observar que existe un porcentaje considerable de docentes de más de 50 años que están cerca a obtener la jubilación.

Con respecto a la etnia la mayor cantidad de docentes son mestizos y muy pocos de raza blanca, afro ecuatorianos e indígenas; el 50% registran que están casados pero hay que considerar en esta investigación que existe un porcentaje bastante considerable de personas que se encuentran divorciadas (23,3%). Finalmente se puede observar en los resultados que existe un porcentaje mayor de docentes que tienen más de tres hijos en la familia.

Tabla 10

Resumen sobre las características laborales

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Ingresos mensuales		
0\$ a 1000\$	50	83,3
1001\$ a 2000\$	10	16,7
2001\$ a 3000\$	0	0,0
Experiencia profesional		
0-10	10	16,7

11-20	23	38,3
21 -30	27	45,0
Sector en el que trabaja		
Público	57	95,0
Público y privado	3	5,0
Tipo de contrato		
Eventual	0	0.0
Ocasional	11	18,3
Plazo fijo	1	1,7
Nombramiento	48	80.0
Servicios profesionales	0	0.0
Año que imparte la docencia		
Nivel inicial	5	8,3
Básica elemental	7	11,7
Básica media	10	16,7
Básica superior	21	35,0
Bachillerato	17	28,3
Horas de trabajo/día		
2-5	0	0.0
6-10	58	96,7
11-15	2	3,3
Recursos Institucionales		
Totalmente	0	0.0
Mediadamente	4	6,7
Poco	47	78,3
Nada	9	0.0

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la Unidad Educativa “Antonio Ante”.

Estos resultados determinan que más del 80% de docentes tienen ingresos que no superan los 1000\$, es decir que se encuentran trabajando en categorías inferiores a la “D”, este factor también se puede considerar muy importante si se analiza el bienestar

psicológico; también se registra un valor bastante considerable si se analiza la experiencia profesional porque un 45% de encuestados responden que tienen más de 20 años, es decir que un buen porcentaje de docentes de la institución investigada están cerca de jubilarse.

También se registra que el 80% de la planta de maestros tienen nombramiento definitivo y únicamente el 20% están con nombramientos provisionales y contratos, que se registra que reciben clases desde el nivel inicial hasta el bachillerato. Con respecto a las horas de trabajo que desarrollan los docentes son las reglamentarias porque el Acuerdo Nro. MINEDUC-MINEDUC-2022-00011-A establece las 6 horas pedagógicas y 2 fuera de la institución educativa. Finalmente más del 78% de docentes reconoce que de la institución educativa recibe pocos recursos didácticos y materiales para el proceso de enseñanza.

Tabla 11

Clima laboral de los docentes

Preguntas	Opciones	Frecuencia	Porcentaje
¿Qué tan valorado se siente por sus alumnos?	Nada	1	1,7%
	Poco	5	8,3%
	Medianamente	37	61,7%
	Totalmente	17	28,3%
¿Qué tan valorado se siente por sus compañeros de profesión?	Nada	1	1,7%
	Poco	15	25,0%
	Medianamente	14	23,3%
	Totalmente	30	50,0%
¿Qué tan valorado se siente por los directivos de la institución?	Nada	1	1,7%
	Poco	4	6,7%
	Medianamente	29	48,3%
	Totalmente	26	43,3%
¿Está satisfecho con el trabajo que realiza?	Nada	0	0,0%
	Poco	3	5,0%
	Medianamente	13	21,7%
	Totalmente	44	73,3%
¿Está satisfecho en su interacción con los alumnos?	Nada	1	1,7%
	Poco	3	5,0%
	Medianamente	45	75,0%
	Totalmente	11	18,3%
	Nada	0	0,0%

¿Está satisfecho con el apoyo brindado por parte de los directivos de la institución educativa en la que trabaja?	Poco	9	15,0%
	Medianamente	31	51,7%
	Totalmente	20	33,3%
¿Está satisfecho con la colaboración entre compañeros de trabajo?	Nada	1	1,7%
	Poco	20	33,3%
	Medianamente	24	40,0%
	Totalmente	15	25,0%
¿Está satisfecho con la valoración global de su experiencia profesional?	Nada	1	1,7%
	Poco	5	8,3%
	Medianamente	18	30,0%
	Totalmente	36	60,0%
¿Está satisfecho con su situación económica?	Nada	0	0,0%
	Poco	3	5,0%
	Medianamente	32	53,3%
	Totalmente	25	41,7%

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la Unidad Educativa “Antonio Ante”.

Los resultados establecidos en la anterior tabla identifican el clima laboral, la relación que tienen los docentes con los estudiantes, con los compañeros de trabajo y con los directivos del plantel, las respuestas con mayor valor porcentual se encuentran en las opciones medianamente y totalmente valorado, pero sobresale que existe una mejor relación laboral entre maestros, en segundo lugar con los estudiantes y después con los directivos, por lo general esto se da porque entre compañeros siempre debe haber ese respaldo de camaradería y confianza, inclusive se conoce que se organiza la planificación por áreas.

Un aspecto que hay que destacar es que más del 73% de docentes encuestados responden que están totalmente satisfechos con el trabajo que realizan, pero no es la misma respuesta al hacer referencia a la situación económica en la que se encuentran.

2.7. Análisis del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

Para realizar este análisis se consideró tomar en cuenta que puede existir indicios de burnout cuando en el aspecto cansancio emocional supere los 26 puntos, en la despersonalización sea mayor a 9 puntos y en la realización personal la valoración sea menor que 34 puntos.

Este análisis se realizó de manera individual para establecer si existen indicios de Burnout, inclusive se pudo determinar si en algunos casos es más o menos severo dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o tres ámbitos, aquí se logró identificar los puntos débiles y los fuertes en cada uno de los docentes que aplicaron el instrumento.

Tabla 12

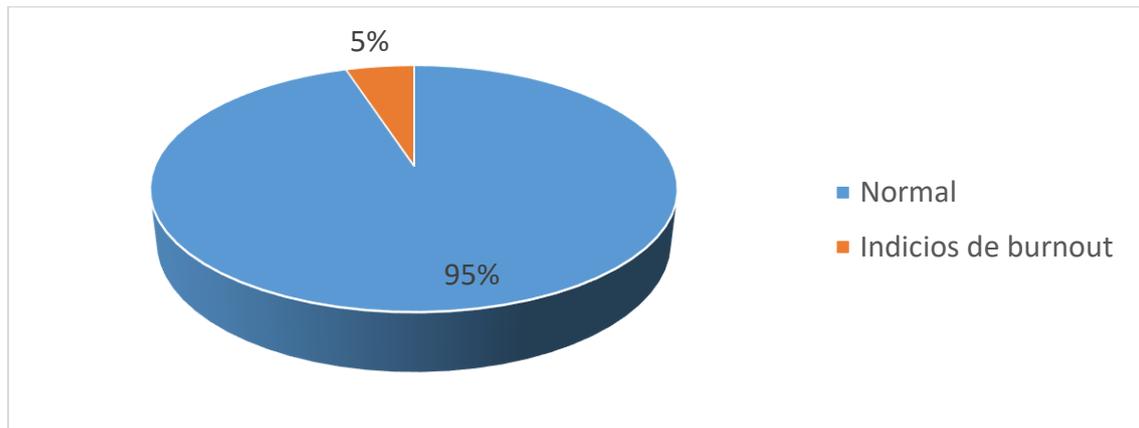
Indicios de burnout en los docentes en relación a la dimensión agotamiento emocional

Condición	Frecuencia	Porcentajes
Normal	57	95%
Indicio de burnout	3	5%
Total	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la Unidad Educativa “Antonio Ante”.

Figura 2

Porcentaje de indicios de burnout dimensión agotamiento emocional



Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la Unidad Educativa “Antonio Ante”.

De acuerdo a este resultado, se puede afirmar que el 5% de docentes encuestados tienen una carencia de recursos emocionales; de acuerdo a un estudio realizado “La baja autoestima, ansiedad e irritabilidad, muestran distanciamiento respecto a las personas que demandan los servicios, no existe ya la empatía, ni tolerancia hacia los problemas y comportamiento de quienes lo rodean” (Rivera, Segarra, & Giler, 2020), esto refleja indicios de burnout y puede perjudicar notablemente en el rendimiento en el trabajo y en las relaciones interpersonales entre docentes, autoridades, estudiantes y padres de familia.

En un trabajo de investigación desarrollado por Cabezas y Beltrán (2018) establece que: “El agotamiento emocional conduce al estrés crónico, cansancio emocional y finalmente el agotamiento laboral generado como consecuencia del estrés prolongado, motivado por la sensación que produce la realización de esfuerzos que no se ven compensados” (p

Tabla 13

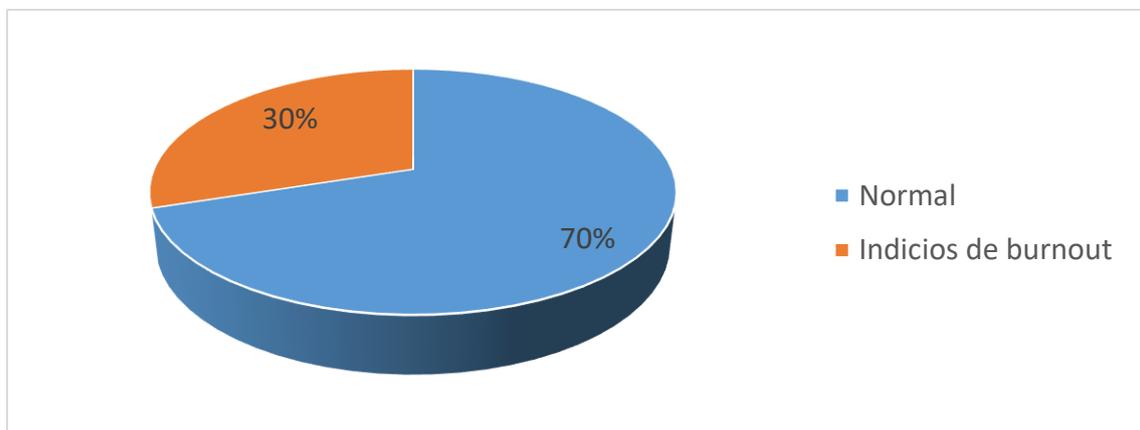
Porcentaje de indicios de burnout dimensión despersonalización

Condición	Frecuencia	Porcentajes
Normal	42	70%
Indicio de burnout	18	30%
Total	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la Unidad Educativa “Antonio Ante”.

Figura 3

Porcentaje de indicios de burnout dimensión despersonalización



Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la Unidad Educativa “Antonio Ante”.

En esta dimensión se pudo evaluar la respuesta negativa, insensible o apática que demuestra el personal docente ante situaciones del trabajo, lo que conlleva a la disminución de su nivel o desempeño profesional, ya que pasa de tratar de hacer su mejor esfuerzo por solo hacer lo mínimo.

Como se puede observar en la figura anterior el porcentaje de indicios de burnout en el personal docente de la Unidad Educativa “Antonio Ante” en comparación con la anterior dimensión es mayor, esto se debe a que la despersonalización en los docentes se manifiesta de una manera negativa, insensible y despreocupada ante la realidad educativa, por experiencia docente esta deshumanización o cinismo se da mediante un sistema de educación tradicional, que no les interesa el bienestar y futuro de los estudiantes, en varios casos pueden ser muy estrictos y son los promotores para que pierdan el año o se separen de la institución, en otros casos pueden actuar con acciones paternalistas que conducen a darles todas las facilidades para evitar problemas, pero no contribuyen a mejorar el rendimiento académico perjudicándoles para un futuro estudiantil; este criterio es compartido por Chávez (2011) quien establece que:

La educación tradicional ha sido y es, represiva y coercitiva en la parte moral, memorística en lo intelectual, discriminatoria y elitista en el plano social, conformista en lo cívico; produciendo un estudiante pacifista en lo intelectual, no creativo y sin iniciativa. (p.3)

De acuerdo a lo investigado las acciones y conductas de despersonalización se pueden dar como estrategia de afrontamiento ante los síntomas del agotamiento emocional, así lo confirma Martínez J. (2016) : “Reaccionan distanciándose de las fuentes de malestar y desarrollando actitudes negativas, cínicas y a veces insensibles hacia sus alumnos, padres y/o compañeros; en definitiva, mostrando conductas de despersonalización como una estrategia de afrontamiento ante los síntomas del agotamiento emocional” (p.126)

Tabla 14

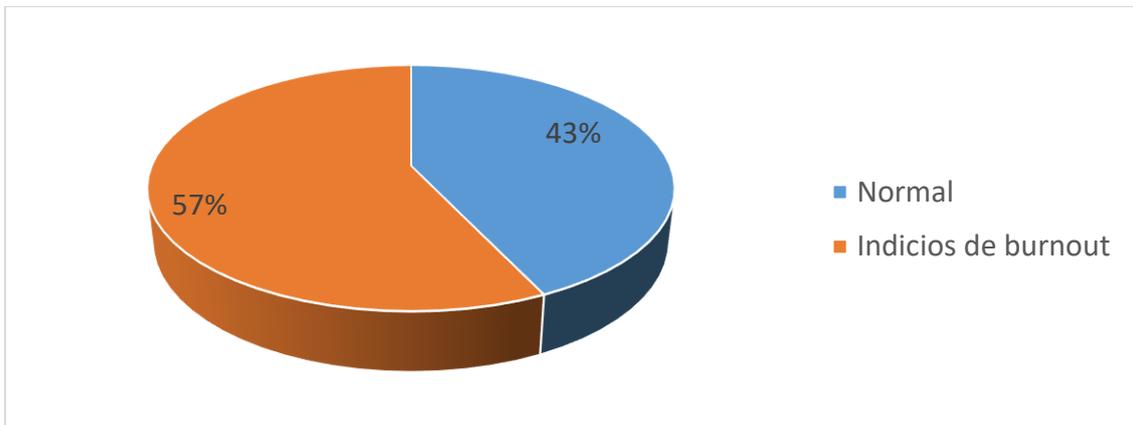
Porcentaje de indicios de burnout dimensión realización personal

Condición	Frecuencia	Porcentajes
Normal	26	43%
Indicio de burnout	34	57%
Total	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la Unidad Educativa “Antonio Ante”.

Figura 4

Porcentaje de indicios de burnout dimensión realización personal



Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la Unidad Educativa “Antonio Ante”.

En esta dimensión se registra el porcentaje más alto entre todas las dimensiones de burnout, la causa es que como lo establecen en un trabajo de investigación elaborado por Fernández (2022) “La falta de realización personal se relaciona con el deterioro de los propios sentimientos de competencia y éxito en la realización del trabajo” (p.30), por esta razón el 57% de docentes se evalúa negativamente.

Si se analizan las preguntas del cuestionario en referencia a esta dimensión, es muy notorio que los docentes no dieron un valor alto a cada pregunta porque no se inmiscuyen en los problemas de los alumnos, no pueden crear una atmósfera adecuada e influir positivamente en la institución en la que trabajan.

2.8. Análisis del cuestionario de bienestar psicológico de Carol Ryff.

De igual manera se analizó individualmente cada cuestionario y se tomó en consideración los siguientes valores para identificar el bienestar psicológico:

- Bienestar Psicológico elevado >176
- Bienestar Psicológico alto 141-175
- Bienestar Psicológico moderado 117-140
- Bienestar Psicológico bajo <116

En la matriz del anexo 3 se describe específicamente cada puntaje de los sesenta docentes que resolvieron el cuestionario, en resumen, se obtuvieron los siguientes resultados en las seis dimensiones:

Tabla 15

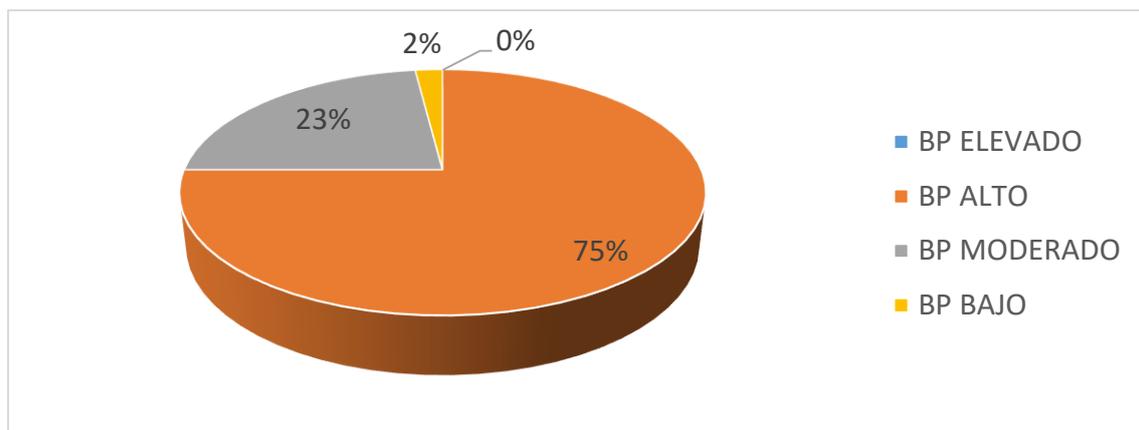
Resultados del cuestionario de bienestar psicológico de Carol Ryff.

Condición	Frecuencia	Porcentajes
Bienestar psicológico elevado	0	0%
Bienestar psicológico alto	45	75%
Bienestar psicológico moderado	14	23%
Bienestar psicológico bajo	1	2%
Total	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la Unidad Educativa “Antonio Ante”.

Figura 5

Resultados del cuestionario de bienestar psicológico de Carol Ryff



Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la Unidad Educativa “Antonio Ante”.

Los resultados de este cuestionario son bastante concretos, en el personal docente de la Unidad Educativa “Antonio Ante”, no se registran casos de bienestar psicológico elevado, el 75% tienen bienestar psicológico alto, el 23% registra bienestar psicológico moderado y únicamente un docente se encuentra en la última escala.

Para analizar por qué no existen casos con bienestar psicológico elevado, se comparó el promedio obtenido por todos los docentes con la escala y se determina en qué dimensiones tienen fortalezas o en cuáles de ellas existen debilidades y es preciso trabajar y establecer una propuesta.

Tabla 16

Comparación de resultados del cuestionario de Ryff con los rangos en cada dimensión.

Dimensiones	Promedio obtenido de los 60 docentes	RANGO		
		ALTO	MEDIO	BAJO
Autoaceptación	25		X	
Relaciones positivas	18			X
Autonomía	25		X	
Dominio del entorno	23			X
Propósito de vida	25		X	
Crecimiento personal	29		X	

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la Unidad Educativa “Antonio Ante”.

Al realizar la comparación de los resultados obtenidos de manera grupal se puede determinar que aunque no se logre en ninguna dimensión un promedio de rango elevado, pero mantener el rango medio en cuatro de las seis dimensiones es positivo, considerando que sería muy necesario e importante tomar acciones concretar para fortalecer las relaciones positivas y el dominio del entorno del personal docente de la Unidad Educativa “Antonio Ante” ya que se encuentran con rango bajo.

Análisis final

Para realizar este análisis final se consideró realizar una correlación estadística entre el estrés laboral y el bienestar psicológico mediante el cálculo de chi cuadrada; para ese proceso se cruzaron las variables agotamiento emocional, despersonalización, realización personal con el bienestar psicológico.

Tabla 17

Tabla cruzada del nivel de agotamiento emocional y el bienestar psicológico

		Nivel de bienestar psicológico				
			Bienestar psicológico bajo	Bienestar psicoñológico moderado	Bienestar psicoñológico alto	Total
Nivel de agotamiento emocional	AGOTAMIENTO EMOCIONAL BAJO	Recuento	0	9	39	48
		% dentro de Nivel de agotamiento emocional	0,0%	18,8%	81,3%	100,0%
	AGOTAMIENTO EMOCIONAL MEDIO	Recuento	1	3	5	9
		% dentro de Nivel de agotamiento emocional	11,1%	33,3%	55,6%	100,0%
	AGOTAMIENTO EMOCIONAL ALTO	Recuento	0	0	3	3
		% dentro de Nivel de agotamiento emocional	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total	Recuento	1	12	47	60	
	% dentro de Nivel de agotamiento emocional	1,7%	20,0%	78,3%	100,0%	

Autor: Elaboración propia

Tabla 18

Prueba chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,932 ^a	4	,094
Razón de verosimilitud	6,578	4	,160
Asociación lineal por lineal	,604	1	,437
N de casos válidos	60		

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo al resultado 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

Tabla 19*Tabla cruzada de la despersonalización y el bienestar psicológico*

			Nivel de bienestar psicológico			
			Bienestar psicológico bajo	Bienestar psicológico moderado	Bienestar psicológico alto	Total
Nivel de despersonalización	NIVEL DE DESPERSONALIZACIÓN BAJO	Recuento	0	4	14	18
		% dentro de Nivel de despersonalización	0,0%	22,2%	77,8%	100,0%
	NIVEL DE DESPERSONALIZACIÓN MEDIO	Recuento	0	4	20	24
		% dentro de Nivel de despersonalización	0,0%	16,7%	83,3%	100,0%
	NIVEL DE DESPERSONALIZACIÓN ALTO	Recuento	1	4	13	18
		% dentro de Nivel de despersonalización	5,6%	22,2%	72,2%	100,0%
Total	Recuento	1	12	47	60	
	% dentro de Nivel de despersonalización	1,7%	20,0%	78,3%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 20*Prueba de Chi-cuadrado*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,719 ^a	4	,606
Razón de verosimilitud	2,799	4	,592
Asociación lineal por lineal	,515	1	,473
N de casos válidos	60		

En base a este resultado 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,30

Tabla 21*Tabla cruzada de la realización personal y el bienestar psicológico*

			Nivel de bienestar psicológico			
			Bienestar psicológico bajo	Bienestar psicológico moderado	Bienestar psicológico alto	Total
Nivel de realización personal	NIVEL BAJO DE REALIZACIÓN PERSONAL	Recuento	1	9	24	34
		% dentro de Nivel de realización personal	2,9%	26,5%	70,6%	100,0%
	NIVEL MEDIO DE REALIZACIÓN PERSONAL	Recuento	0	2	14	16
		% dentro de Nivel de realización personal	0,0%	12,5%	87,5%	100,0%
	NIVEL ALTO DE REALIZACIÓN PERSONAL	Recuento	0	1	9	10
		% dentro de Nivel de realización personal	0,0%	10,0%	90,0%	100,0%
Total	Recuento	1	12	47	60	
	% dentro de Nivel de realización personal	1,7%	20,0%	78,3%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 22*Prueba de Chi-cuadrado*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,032 ^a	4	,552
Razón de verosimilitud	3,516	4	,476
Asociación lineal por lineal	2,608	1	,106
N de casos válidos	60		

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los resultados 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,17.

Al realizar un análisis de los resultados obtenidos de la aplicación de los tres casos de las dimensiones del Burnout y el bienestar psicológico que no llegan a establecer los valores mínimos establecidos, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 : determinando que si existe relación entre el estrés laboral con el bienestar psicológico post pandemia en el personal docente de la Unidad Educativa “Antonio Ante” en el periodo lectivo 2021-2022.

CONCLUSIONES

- El marco teórico sobre el estrés laboral y bienestar psicológico post pandemia permitió conocer con mayor profundidad cada variable, considerando los trabajos de investigación desarrollados por: Barre (2021), García (2017), Ospina (2016), Novoa (2016), entre otros, fundamentación que orientó realizar el análisis de las causas y consecuencias que provocó el estrés después de la pandemia y su relación con las dimensiones del bienestar psicológico.
- Después de aplicar los cuestionarios sociodemográfico y laboral, el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) y el cuestionario de bienestar psicológico de Carol Ryff, con el personal docente de la Unidad Educativa “Antonio Ante” se pudo establecer que las dimensiones del Burnout tienen un rango normal del 70% en la despersonalización, el 43% en la realización personal, el 95% en el agotamiento emocional, mientras que en el bienestar psicológico el 75% de docentes tiene un nivel alto, el 23% moderado y el 2% bajo.
- Se pudo determinando que si existe relación entre el estrés laboral con el bienestar psicológico post pandemia en el personal docente de la Unidad Educativa “Antonio Ante” en el periodo lectivo 2021-2022.
- Finalmente para fortalecer la dimensión realización personal, relaciones positivas y dominio del entorno, se consideró utilizar varias estrategias tales como: conformar redes de apoyo, actividades de servicio que potencie el propósito de vida, actividades recreativas, emprender en estudios de cuarto nivel u otros cursos que fortalezcan tanto la reducción del Burnout y mejoren el bienestar psicológico en el personal docente.

RECOMENDACIONES

- Es indispensable realizar actividades que fortalezcan la dimensión “realización personal” porque existe la percepción de que la labor docente no es valorada o reconocida por la sociedad lo que conduce a que disminuya su rendimiento en el trabajo.
- En referencia a las dimensiones del bienestar psicológico es necesario planificar actividades como cursos o talleres para fomentar la empatía y la resiliencia entre docentes, lo que conducirá a lograr las relaciones positivas con los demás; de igual manera se debe socializar el código de convivencia institucional y los protocolos de actuación que les permita tener la capacidad para adaptarse a las circunstancias adversas para influir en el entorno y manejar situaciones complicadas en el ámbito escolar.
- Finalmente es importante que las autoridades con el asesoramiento de los funcionarios del DECE realicen un seguimiento del personal docente que se identifican que tienen indicios del Burnout del 2% que registran bienestar psicológico bajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Acero, M. A. (2020). *Estrés laboral y sus consecuencias en la salud que afectan el rendimiento*. Bogotá D.C.: Fundación Universidad de América.
- Acosta, J. M. (2008). *Gestión del estrés: Cómo entenderlo, cómo controlarlo y cómo sacarle provecho*. Barcelona: Bresca Editorial.
- Almeida, C. (2018). *Bienestar Psicológico y vida sana*. Lima: Amanecer.
- Álvarez, N. (2019). *Propiedades psicométricas de la escala de bienestar psicológico*. Lima: Universidad de Lima.
- Arias, L., Portilla, L., & Villa, C. (2008). El desarrollo personal en el proceso de crecimiento individual. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portuga*, 117-119.
- Bados, A. (2015). *Trastorno por estrés postraumático*. Barcelona: Paidós.
- Barradas, M. E. (2018). *Estrés y Burnout en enfermedades de la vida actual*. Bloomington: Palibrio.
- Barre, J., & Castro, C. (2021). *Deserción educativa generada a raíz de la cuarentena obligatoria durante la pandemia del Covid-19, en estudiantes de básica elemental y media en la ciudad de Quito*. Quito: UCE.
- Blanco, E. (2019, Octubre 31). *psicologosoviedo.com*. Retrieved from <https://psicologosoviedo.com/especialidades/problemas-laborales/estres-negativo/#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20puede%20afectar%20al,trabajo%20en%201999%20en%20Espa%C3%B1a>.
- Bustos, E. (2015). *¿Es posible evitar el estrés?: motivos y estrategias para pasar de lo urgente a lo importante*. Buenos Aires: Sb editorial.
- Cabezas, E., & Beltrán, D. (2018). *Niveles de Burnout en docentes de educación media y superior en la ciudad de Riobamba*. Riobamba: SATHIRI, Sembrador.
- Castro, A. (2009). *El bienestar psicológico: cuatro décadas de progreso*. Buenos Aires.
- Corbín, J. (2016, Noviembre 29). *psicologiaymente.com*. Retrieved from <https://psicologiaymente.com/psicologia/bienestar-psicologico>

- Cortés, J. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. *Dilemas contemporáneos*, 3.
- Escuntar, J., & Zambrano, R. (2021). *Estereotipos negativos y actitudes negativas*. Quito: UPS.
- Espinoza, A., & Pernas, R. (2018). *Consideraciones teórico metodológicas y prácticas acerca del estrés*. Humanidades Médicas.
- Fernández, M. (2022). *Desgaste psíquico en profesores de educación primaria*. Lima: Universidad de Lima.
- Flecha, A. (2018). *Autoaceptación y sentido propio vital en personas mayores institucionalizadas*. Vizcaya: Universidad del País Vasco.
- Fraguas, M. G., & Cols. (2004, Mayo 01). <http://www.acpgerontologia.com/>. Retrieved from <http://www.acpgerontologia.com/documentacion/Lopezfraguaspcp.pdf>
- Gallardo, I. (2021, Febrero 08). <https://cuidateplus.com/enfermedades/psicologicas/estres.html>. Retrieved from <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/estres.html>
- García, W. (2017). *Identificación del síndrome de Burnout y su relación con el liderazgo en docentes de la Unidad Educativa ubicada en la parroquia del Batán de la ciudad de Quito*. Quito: UTPL.
- Gil, P. (2018, Junio 01). [terapiayemocion.com](https://terapiayemocion.com/estres/estres-laboral). Retrieved from <https://terapiayemocion.com/estres/estres-laboral>
- Guacho, E. (2018). *Confiabilidad y validéz de la escala de bienestar psicológico de Ryff en la zona de planificación 3 del Ecuador*. Ambato: PUCE-A.
- Guacho, E. (2018). *Criterios, confiabilidad y validéz de la escala de bienestar psicológico de Ryff en la zona de planificación 3 Ecuador*. Ambato: PUCE.
- Hederich, C., & Caballero, C. (2016). Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory-Student Survey. *CES Psicología*, 1-15.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGrawHill.
- Ibañez, D., & Yauli, J. (2017). *Estres laboral y bienestar psicológico en trabajadores que laboran en el turno noche*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín.

- Lacunza, A., & Norma, E. (2016). Relaciones interpersonales positivas: los adolescentes como protagonistas. *Psicodebate*, 74-92.
- López, M. J. (2020, Febrero 10). *infosalus.com*. Retrieved from <https://www.infosalus.com/salud-investigacion/noticia-expertos-consideran-estres-enfermedad-siglo-xxi-estilo-vida-frenetico-actual-20200210105823.html>
- Machuca, F. (2022, Marzo 24). *www.crehana.com*. Retrieved from <https://www.crehana.com/blog/empleabilidad/proposito-de-vida/>
- Marcelo, L. (19 de Febrero de 2020). *hola.com/estar-bien*. Obtenido de <https://www.hola.com/estar-bien/20200219160216/estres-consecuencias-fisicas-gt/>
- Martínez, C. (2018, Enero 24). *www.lifeder.com*. Retrieved from <https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva>
- Martínez, J. y. (2016). *Síndrome de Burnout en profesores y su relación con el aprendizaje de los estudiantes de básica primaria de una institución educativa oficial de Sincelejo*. Barranquilla: Salud Uninorte.
- Melgosa, J. (2006). *Sin estrés*. Madrid: Safeliz.
- Méndez, A. (2008). *La investigación en la era de la información: guía para realizar la bibliografía y fichas de trabajo*. México: Trillas.
- Méndez, D. (2021). *Bienestar psicológico y estrés laboral en colaboradores de una empresa de transporte público*. Chincha: Universidad Autónoma de ICA.
- Morales, M. (2019). *El estrés laboral y su influencia en la calidad de servicio que brinda el personal de enfermería a los usuarios del hospital San Luis de Otavalo*. Ibarra: UTN.
- Navarro, F. (2017). Como se origin el estrés. *Revista digital INESEM*, 1-20.
- Nicuesa, M. (2019, Febrero 22). *psicologia-online.com*. Retrieved from <https://www.psicologia-online.com/que-es-la-felicidad-segun-la-filosofia-y-como-alcanzarla-4398.html#:~:text=algunos%20de%20ellos.-,Qu%C3%A9%20es%20la%20felicidad%20seg%C3%BAn%20Arist%C3%B3teles,en%20el%20coraz%C3%B3n%20de%20todos.>

- Onofre, L. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Ospina, A. (2016). *Síntomas, niveles de estrés y estrategias de afrontamiento en una muestra de estudiantes masculinos y femeninos de una institución de educación superior militar*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- Pavon, E. (2018). *Identificación del síndrome de burnout y su relación con la edad*. Quito: UTPL.
- Ramírez, Y., & Quñonez, A. (2012). El bienestar psicológico en el proceso de ayuda con estudiantes universitarios. *Revista Griot*, 15.
- Rivera, Á., Segarra, P., & Giler, G. (2020). *Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior*. Caracas: Consejo de desarrollo científico y humanístico.
- Rodriguez, J., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Revista de investigación educativa*, 1-32.
- Sánchez, J. (2010). *binasss.sa.cr*. Retrieved from <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
- Tapia, A. (2017). *El Síndrome de Burnout en el equipo de salud de Centro Obstétrico del Hospital San Vicente de Paúl y la relación con la calidad de atención, 2017*. Ibarra: UTN.
- Uribe, P. (2015). *Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales*. México D.F.: Manual Moderno.
- Vásquez, C., & Crespo, M. R. (2017, Mayo 12). *.psicosocial.net*. Retrieved from https://www.psicosocial.net/historico/index.php?option=com_docman&view=download&alias=94-estrategias-de-afrontamiento&category_slug=trauma-duelo-y-culpa&Itemid=100225#:~:text=Por%20ejemplo%2C%20la%20escala%20de,centradas%20en%20la%20soluci%C3%B3n%20del
- Vergara, C. (2022, Noviembre 15). *actualidadenpsicologia.com*. Retrieved from <https://www.actualidadenpsicologia.com/estres-y-educacion/>

ANEXOS

ANEXO 1

Instrumentos de recolección de información

ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “ANTONIO ANTE”

Objetivo:

Evaluar los niveles de estrés laboral y bienestar psicológico post pandemia en el personal docente de la Unidad Educativa “Antonio Ante”

Indicaciones.-

La presente encuesta es un primer acercamiento de la investigación, contiene tres instrumentos generales: Un cuestionario sociodemográfico y laboral, el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) y el cuestionario de bienestar psicológico de Carol Ryff.

Usted debe conocer que no existen respuestas mejores o peores en cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento, poniendo una cruz en la casilla correspondiente.

Le agradeceríamos por su sincera opinión en todas las preguntas planteadas en los cuestionario.

Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas.

CUESTIONARIO N° 1 SOCIODEMOGRÁFICO

1. Datos Personales

Género Masculino Femenino

Edad ____ años

Mencione la ciudad en la que trabaja actualmente.....

La zona en la que trabaja es: Urbana Rural

Etnia: Mestizo Blanco Afro ecuatoriano Indígena

Estado Civil: Soltero Casado Viudo Divorciado o separado Unión

Libre

Número de Hijos: _____

La remuneración que usted percibe, se encuentra entre:

0-1000 USD 1001-2000 USD 2001-3000 USD

2. Datos Laborales

Año de básica o bachillerato en el que imparte la docencia: _____

Años de experiencia en educación: _____

Tipo de trabajo: Tiempo completo Tiempo parcial

Sector en el que trabaja: Privado Público Ambos

Tipo de contrato que posee:

Eventual Ocasional Plazo Fijo Indefinido (Nombramiento)

Servicios profesionales Ninguno

Horas que trabaja diariamente en promedio _____

La institución provee de los recursos necesarios para su trabajo.

Totalmente Medianamente Poco Nada

3. Clima laboral

Marque la puntuación que crea más adecuada entre 1 y 4, considerando el valor 1 como “nada”, 2 “poco”, 3 “medianamente” y 4 “totalmente valorado”, de acuerdo a los enunciados que se presentan:

	1	2	3	4
¿Qué tan valorado se siente por sus alumnos?				
¿Qué tan valorado se siente por sus compañeros de profesión?				
¿Qué tan valorado se siente por los directivos de la institución en la que trabaja?				

Marque la puntuación que crea más adecuada entre 1 y 4, considerando el valor 1 como “nada”, 2 “poco”, 3 “medianamente” y 4 “totalmente satisfecho”, de acuerdo a los enunciados que se presentan:

	1	2	3	4
¿Está satisfecho con el trabajo que realiza?				
¿Está satisfecho en su interacción con los alumnos?				
¿Está satisfecho con el apoyo brindado por parte de los directivos de la institución educativa en la que trabaja?				
¿Está satisfecho con la colaboración entre compañeros de trabajo?				
¿Está satisfecho con la valoración global de su experiencia profesional?				
¿Está satisfecho con su situación económica?				

Considere la siguiente escala para responder:

Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Diariamente
0	1	2	3	4	5	6

ARGUMENTOS	0	1	2	3	4	5	6
1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2. Al final de la jornada me siento agotado.							
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5. Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.							
6. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8. Me siento agobiado por el trabajo.							
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12. Me encuentro con mucha vitalidad.							
13. Me siento frustrado por mi trabajo.							
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en el colegio.							
16. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.							

18. Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.							
19. He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21. Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

CUESTIONARIO N°3 DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE CAROL RYFF

Considere la siguiente escala para responder:

Totalmente en desacuerdo	Poco de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6

N°	ARGUMENTOS	1	2	3	4	5	6
1	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas.						
2	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.						
3	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.						
4	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.						
5	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.						
6	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.						

7	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.								
8	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.								
9	Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí.								
10	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes.								
11	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.								
12	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.								
13	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría.								
14	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.								
15	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.								
16	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.								
17	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.								
18	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.								
19	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.								
20	Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo.								
21	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.								
22	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.								
23	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.								
24	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.								
25	En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida.								

26	No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.							
27	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos.							
28	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria.							
29	No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida.							
30	Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida.							
31	En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo.							
32	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.							
33	A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo.							
34	No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está.							
35	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo.							
36	Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona.							
37	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.							
38	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.							
39	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiar.							

Muchas gracias por sus respuestas.

ANEXO 2

Resultados del cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI)

CASOS	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	VALORACIÓN	DESPERSONALIZACIÓN	VALORACIÓN	REALIZACIÓN PERSONAL	VALORACIÓN
1	17	CONDICIÓN NORMAL	1	CONDICION NORMAL	29	INDICIOS DE BURNOUT
2	5	CONDICIÓN NORMAL	2	CONDICION NORMAL	31	INDICIOS DE BURNOUT
3	17	CONDICIÓN NORMAL	5	CONDICION NORMAL	25	INDICIOS DE BURNOUT
4	18	CONDICIÓN NORMAL	5	CONDICION NORMAL	28	INDICIOS DE BURNOUT
5	12	CONDICIÓN NORMAL	0	CONDICION NORMAL	30	INDICIOS DE BURNOUT
6	14	CONDICIÓN NORMAL	1	CONDICION NORMAL	24	INDICIOS DE BURNOUT
7	10	CONDICIÓN NORMAL	8	CONDICION NORMAL	37	CONDICIÓN NORMAL
8	11	CONDICIÓN NORMAL	8	CONDICION NORMAL	38	CONDICIÓN NORMAL
9	9	CONDICIÓN NORMAL	6	CONDICION NORMAL	37	CONDICIÓN NORMAL
10	42	INDICIOS DE BURNOUT	26	INDICIOS DE BURNOUT	34	CONDICIÓN NORMAL
11	19	CONDICIÓN NORMAL	3	CONDICION NORMAL	31	INDICIOS DE BURNOUT
12	12	CONDICIÓN NORMAL	6	CONDICION NORMAL	35	CONDICIÓN NORMAL
13	16	CONDICIÓN NORMAL	7	CONDICION NORMAL	34	CONDICIÓN NORMAL
14	11	CONDICIÓN NORMAL	8	CONDICION NORMAL	36	CONDICIÓN NORMAL
15	16	CONDICIÓN NORMAL	9	CONDICION NORMAL	37	CONDICIÓN NORMAL
16	12	CONDICIÓN NORMAL	8	CONDICION NORMAL	34	CONDICIÓN NORMAL
17	11	CONDICIÓN NORMAL	9	CONDICION NORMAL	36	CONDICIÓN NORMAL
18	13	CONDICIÓN NORMAL	0	CONDICION NORMAL	35	CONDICIÓN NORMAL
19	13	CONDICIÓN NORMAL	3	CONDICION NORMAL	37	CONDICIÓN NORMAL
20	17	CONDICIÓN NORMAL	0	CONDICION NORMAL	34	CONDICIÓN NORMAL
21	9	CONDICIÓN NORMAL	5	CONDICION NORMAL	34	CONDICIÓN NORMAL
22	14	CONDICIÓN NORMAL	2	CONDICION NORMAL	37	CONDICIÓN NORMAL
23	15	CONDICIÓN NORMAL	5	CONDICION NORMAL	37	CONDICIÓN NORMAL
24	11	CONDICIÓN NORMAL	11	INDICIOS DE BURNOUT	42	CONDICIÓN NORMAL
25	20	CONDICIÓN NORMAL	10	INDICIOS DE BURNOUT	40	CONDICIÓN NORMAL
26	29	INDICIOS DE BURNOUT	12	INDICIOS DE BURNOUT	43	CONDICIÓN NORMAL
27	14	CONDICIÓN NORMAL	6	CONDICION NORMAL	41	CONDICIÓN NORMAL
28	12	CONDICIÓN NORMAL	0	CONDICION NORMAL	41	CONDICIÓN NORMAL
29	6	CONDICIÓN NORMAL	1	CONDICION NORMAL	43	CONDICIÓN NORMAL
30	16	CONDICIÓN NORMAL	0	CONDICION NORMAL	42	CONDICIÓN NORMAL
31	12	CONDICIÓN NORMAL	0	CONDICION NORMAL	42	CONDICIÓN NORMAL
32	29	INDICIOS DE BURNOUT	0	CONDICION NORMAL	48	CONDICIÓN NORMAL
33	25	CONDICIÓN NORMAL	9	CONDICION NORMAL	26	INDICIOS DE BURNOUT
34	18	CONDICIÓN NORMAL	7	CONDICION NORMAL	24	INDICIOS DE BURNOUT
35	18	CONDICIÓN NORMAL	10	INDICIOS DE BURNOUT	21	INDICIOS DE BURNOUT
36	18	CONDICIÓN NORMAL	12	INDICIOS DE BURNOUT	22	INDICIOS DE BURNOUT
37	21	CONDICIÓN NORMAL	12	INDICIOS DE BURNOUT	13	INDICIOS DE BURNOUT
38	21	CONDICIÓN NORMAL	11	INDICIOS DE BURNOUT	33	INDICIOS DE BURNOUT

39	21	CONDICIÓN NORMAL	13	INDICIOS DE BURNOUT	20	INDICIOS DE BURNOUT
40	19	CONDICIÓN NORMAL	10	INDICIOS DE BURNOUT	19	INDICIOS DE BURNOUT
41	6	CONDICIÓN NORMAL	6	CONDICION NORMAL	23	INDICIOS DE BURNOUT
42	11	CONDICIÓN NORMAL	8	CONDICION NORMAL	30	INDICIOS DE BURNOUT
43	18	CONDICIÓN NORMAL	6	CONDICION NORMAL	19	INDICIOS DE BURNOUT
44	18	CONDICIÓN NORMAL	7	CONDICION NORMAL	27	INDICIOS DE BURNOUT
45	6	CONDICIÓN NORMAL	7	CONDICION NORMAL	19	INDICIOS DE BURNOUT
46	17	CONDICIÓN NORMAL	8	CONDICION NORMAL	19	INDICIOS DE BURNOUT
47	11	CONDICIÓN NORMAL	7	CONDICION NORMAL	33	INDICIOS DE BURNOUT
48	13	CONDICIÓN NORMAL	8	CONDICION NORMAL	33	INDICIOS DE BURNOUT
49	16	CONDICIÓN NORMAL	9	CONDICION NORMAL	24	INDICIOS DE BURNOUT
50	24	CONDICIÓN NORMAL	24	INDICIOS DE BURNOUT	17	INDICIOS DE BURNOUT
51	10	CONDICIÓN NORMAL	10	INDICIOS DE BURNOUT	29	INDICIOS DE BURNOUT
52	16	CONDICIÓN NORMAL	10	INDICIOS DE BURNOUT	31	INDICIOS DE BURNOUT
53	11	CONDICIÓN NORMAL	11	INDICIOS DE BURNOUT	31	INDICIOS DE BURNOUT
54	13	CONDICIÓN NORMAL	10	INDICIOS DE BURNOUT	30	INDICIOS DE BURNOUT
55	16	CONDICIÓN NORMAL	10	INDICIOS DE BURNOUT	33	INDICIOS DE BURNOUT
56	16	CONDICIÓN NORMAL	15	INDICIOS DE BURNOUT	32	INDICIOS DE BURNOUT
57	16	CONDICIÓN NORMAL	12	INDICIOS DE BURNOUT	25	INDICIOS DE BURNOUT
58	20	CONDICIÓN NORMAL	0	CONDICION NORMAL	41	CONDICIÓN NORMAL
59	17	CONDICIÓN NORMAL	1	CONDICION NORMAL	29	INDICIOS DE BURNOUT
60	5	CONDICIÓN NORMAL	2	CONDICION NORMAL	31	INDICIOS DE BURNOUT

ANEXO 3

Resultados del cuestionario de bienestar psicológico de Carol Ryff.

CASOS	AUTOACEPTACIÓN	REALIZACIÓN PERSONAL	AUTONOMÍA	DOMINIO DEL ENTORNO	PROPÓSITO DE VIDA	CRECIMIENTO PERSONAL		
1	22	20	27	19	29	25	142	BP ALTO
2	27	21	24	25	28	35	160	BP ALTO
3	29	22	20	28	29	26	154	BP ALTO
4	28	22	26	27	28	30	161	BP ALTO
5	26	24	23	29	32	30	164	BP ALTO
6	26	22	12	24	26	26	136	BP MODERADO
7	27	14	29	25	22	32	149	BP ALTO
8	24	17	24	23	21	35	144	BP ALTO
9	24	19	20	29	26	29	147	BP ALTO
10	22	24	29	25	23	29	152	BP ALTO
11	21	19	27	24	26	19	136	BP MODERADO
12	27	20	18	27	30	27	149	BP ALTO
13	22	12	38	18	35	34	159	BP ALTO
14	28	13	28	21	23	34	147	BP ALTO
15	28	15	30	23	23	34	153	BP ALTO
16	26	10	28	23	22	34	143	BP ALTO
17	25	14	36	17	24	34	150	BP ALTO
18	25	22	18	27	26	21	139	BP MODERADO
19	27	18	20	29	26	26	146	BP ALTO
20	27	21	18	22	26	28	142	BP ALTO
21	29	21	18	20	27	25	140	BP MODERADO
22	23	17	24	26	27	32	149	BP ALTO
23	17	20	23	18	31	23	132	BP MODERADO
24	24	19	32	24	21	23	143	BP ALTO
25	26	21	20	27	29	28	151	BP ALTO
26	27	21	28	26	27	25	154	BP ALTO
27	32	16	28	23	28	18	145	BP ALTO
28	26	17	19	30	28	27	147	BP ALTO
29	23	22	20	25	27	27	144	BP ALTO
30	21	16	21	26	24	23	131	BP MODERADO
31	24	27	21	24	26	25	147	BP ALTO
32	29	26	19	29	32	32	167	BP ALTO
33	27	19	21	24	27	28	146	BP ALTO
34	25	15	19	19	25	23	126	BP MODERADO
35	23	17	23	25	26	33	147	BP ALTO
36	18	13	26	25	27	32	141	BP ALTO
37	25	17	28	18	20	32	140	BP MODERADO
38	24	15	26	21	22	30	138	BP MODERADO
39	20	11	25	23	26	32	137	BP MODERADO

40	28	15	28	24	23	34	152	BP ALTO
41	26	20	20	29	28	27	150	BP ALTO
42	28	12	29	28	21	30	148	BP ALTO
43	22	14	22	26	31	32	147	BP ALTO
44	22	17	17	20	30	26	132	BP MODERADO
45	28	11	28	22	22	33	144	BP ALTO
46	24	11	24	21	36	28	144	BP ALTO
47	28	13	28	23	23	35	150	BP ALTO
48	29	13	34	18	20	34	148	BP ALTO
49	19	11	24	23	26	32	135	BP MODERADO
50	24	26	16	18	10	22	116	BP BAJO
51	29	14	29	19	24	34	149	BP ALTO
52	24	17	36	21	23	35	156	BP ALTO
53	24	16	34	18	23	34	149	BP ALTO
54	25	14	32	20	21	38	150	BP ALTO
55	25	17	32	21	19	34	148	BP ALTO
56	25	17	25	23	25	25	140	BP MODERADO
57	24	22	28	28	23	29	154	BP ALTO
58	24	23	21	27	28	27	150	BP ALTO
59	25	17	28	18	20	32	140	BP MODERADO
60	27	19	21	24	27	28	146	BP ALTO
SUM A	1504	1058	1471	1409	1528	1727		
PRO M.	25	18	25	23	25	29		

ANEXO 4

Cálculos estadísticos del cuestionario sociodemográfico y laboral

		¿Género?	¿Edad?	¿Ciudad en la que trabaja?	La zona en la que trabaja es?	¿Etnia?	¿Estado Civil?	¿Número de Hijos?	¿La remuneración que usted percibe?	¿Año de básica o bachillerato en el que imparte la docencia?	¿Años de experiencia en educación?	¿Tipo de trabajo?	¿Sector en el que trabaja?	¿Tipo de contrato que posee?	¿Horas que trabaja diariamente?	¿La institución provee de los recursos necesarios para su trabajo?
N	Válido	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Media		1,53	2,92	1,00	1,00	1,32	2,50	2,65	1,17	3,63	2,28	1,03	1,10	3,62	2,03	3,08
Error estándar de la media		0,065	0,115	0,000	0,000	0,105	0,142	0,123	0,049	0,161	0,095	0,023	0,057	0,101	0,023	0,060
Mediana		2,00	3,00	1,00	1,00	1,00	2,00	3,00	1,00	4,00	2,00	1,00	1,00	4,00	2,00	3,00
Moda		2	2	1	1	1	2	3	1	4	3	1	1	4	2	3
Desv. Desviación		0,503	0,889	0,000	0,000	0,813	1,097	0,954	0,376	1,248	0,739	0,181	0,440	0,783	0,181	0,462
Varianza		0,253	0,790	0,000	0,000	0,661	1,203	0,909	0,141	1,558	0,545	0,033	0,193	0,613	0,033	0,213
Rango		1	3	0	0	3	4	3	1	4	2	1	2	2	1	2
Mínimo		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
Máximo		2	4	1	1	4	5	4	2	5	3	2	3	4	3	4
Suma		92	175	60	60	79	150	159	70	218	137	62	66	217	122	185