

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE CUENCA

CARRERA DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO

*Trabajo de titulación previo a
la obtención del título de Licenciada en
Psicología del Trabajo*

PRÁCTICA DE INVESTIGACIÓN:

**“ESTUDIO DE LAS CAUSAS QUE PROVOCAN ESTRÉS
LABORAL Y SU IMPACTO EN EL COMPROMISO
ORGANIZACIONAL, EN LOS DOCENTES DE LAS
INSTITUCIONES INTERCULTURALES BILINGÜES DEL
DISTRITO DE EDUCACIÓN NABÓN-OÑA 01D05, EN EL
CANTÓN NABÓN, DURANTE EL PERÍODO JUNIO-OCTUBRE
DEL 2020”**

AUTORAS:

**KAREN NICOLE CUCHIPE REINOSO
CARLA ELIZABETH GUANUCHI MOROCHO**

TUTOR:

LCDO. GUIDO PAÚL FLORES SISALIMA, MsC.

CUENCA - ECUADOR

2020

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Nosotras, Karen Nicole Cuchiye Reinoso con documento de identificación N° 1724144769 y Carla Elizabeth Guanuchi Morocho con documento de identificación N° 0106216070, manifestamos nuestra voluntad y cedemos a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que somos autoras del trabajo de titulación: **“ESTUDIO DE LAS CAUSAS QUE PROVOCAN ESTRÉS LABORAL Y SU IMPACTO EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL, EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES INTERCULTURALES BILINGÜES DEL DISTRITO DE EDUCACIÓN NABÓN-OÑA 01D05, EN EL CANTÓN NABÓN, DURANTE EL PERÍODO JUNIO-OCTUBRE DEL 2020”**, mismo que ha sido desarrollado para optar por el título de: *Licenciada en Psicología del Trabajo*, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En aplicación a lo determinado en la Ley de Propiedad Intelectual, en nuestra condición de autoras nos reservamos los derechos morales de la obra antes citada. En concordancia, suscribimos este documento en el momento que hacemos entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Cuenca, noviembre del 2020



Karen Nicole Cuchiye Reinoso

C.I. 1724144769



Carla Elizabeth Guanuchi Morocho

C.I. 0106216070

CERTIFICACIÓN

Yo, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **“ESTUDIO DE LAS CAUSAS QUE PROVOCAN ESTRÉS LABORAL Y SU IMPACTO EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL, EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES INTERCULTURALES BILINGÜES DEL DISTRITO DE EDUCACIÓN NABÓN-OÑA 01D05, EN EL CANTÓN NABÓN, DURANTE EL PERÍODO JUNIO-OCTUBRE DEL 2020”**, realizado por Karen Nicole Cuchipe Reinoso y Carla Elizabeth Guanuchi Morocho, obteniendo la *Práctica de Investigación* que cumple con todos los requisitos estipulados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Cuenca, noviembre del 2020



Lcdo. Paúl Flores Sisalima, MsC.

C.I. 0103955480

DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD

Nosotras, Karen Nicole Cuchipe Reinoso con documento de identificación N° 1724144769 y Carla Elizabeth Guanuchi Morocho con documento de identificación N° 0106216070, autoras del trabajo de titulación: **“ESTUDIO DE LAS CAUSAS QUE PROVOCAN ESTRÉS LABORAL Y SU IMPACTO EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL, EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES INTERCULTURALES BILINGÜES DEL DISTRITO DE EDUCACIÓN NABÓN-OÑA 01D05, EN EL CANTÓN NABÓN, DURANTE EL PERÍODO JUNIO-OCTUBRE DEL 2020”, PERIODO 2020**”, certificamos que el total contenido de la *Práctica de Investigación*, es de nuestra exclusiva responsabilidad y autoría.

Cuenca, noviembre del 2020



Karen Nicole Cuchipe Reinoso

C.I. 1724144769



Carla Elizabeth Guanuchi Morocho

C.I. 0106216070

Dedicatoria

Esta tesis se la dedico a mis padres, Pato y Mary por ser un claro ejemplo de lucha y superación, por su comprensión y ayuda en todo momento, por darme una educación y formarme para ser una excelente persona y porque este logro también es fruto de su esfuerzo.

A mi compañero de vida Francisco, por su paciencia y comprensión, por ser muy importante en mi vida, por haberme apoyado en cada momento de mi carrera profesional, pues es quien me ayuda a conseguir un equilibrio que me permite dar todo de mí.

A mis hermanos Sebas y Jordy por ser mi más grande inspiración para superarme cada día y hoy llegar a culminar mi carrera profesional.

A mi hijo de cuatro patas Atom, por quien cada día mi vida tiene sentido, por ser el testigo más fiel y silencioso del esfuerzo que puse cada día para poder alcanzar esta meta.

Karen Cuchipe Reinoso

Agradecimiento

A Dios y a la Virgencita, por guiar mi vida, por ser la luz en mi camino, por darme la fortaleza para seguir adelante en aquellos momentos donde sentía que ya no podía más y por brindarme una vida llena aprendizajes y sobre todo de felicidad.

A mis padres y a mi esposo, por ser mi soporte, por creer siempre en mí, por apoyarme y motivarme para seguir adelante.

A mi tutor, Paul Flores, por su paciencia, su apoyo, por su orientación y dedicación durante todo este proceso.

Karen Cuchipe Reinoso

Dedicatoria

Este gran logro personal y profesional va dedicado a mis queridos padres Zoila y Elio, quienes, con sus esfuerzos cotidianos, me han apoyado para cumplir todas mis metas propuestas.

A mis hermanos Diana y Steven, por ser un soporte incondicional, creer en mis habilidades y por estar siempre a mi lado y pendientes de mí en todo momento.

A mi abuelita María, por ser una de las personas que más se preocupa por mí; por su infinito cariño y su apoyo incondicional y por sus palabras alentadoras, que me motivan a seguir adelante por el buen camino.

Carla Elizabeth Guanuchi Morocho

Agradecimiento

Un sincero agradecimiento a los docentes de la Universidad Politécnica Salesiana y a la directora de la Carrera de Psicología del Trabajo, quienes con su experticia, pericia y sabiduría me enseñaron los conocimientos precisos, para el ejercicio de mi profesión.

De manera especial a mi tutor Mg. Paul Flores, quien, con su gran experiencia y conocimiento, supo guiarme de manera exitosa durante el trabajo de titulación.

A los docentes, rectores, líderes y al director del Distrito de Educación Nabón – Oña, por su acogida, amabilidad y brindarnos todo el apoyo necesario, para así culminar mi Tesis.

A mis familiares, amigos y compañeros de trabajo, que siempre han estado predispuestos para apoyarme en mi formación personal y académica.

Un fraterno agradecimiento a Dios, por todas las bendiciones que me otorga cada día.

Carla Elizabeth Guanuchi Morocho

Resumen

El presente trabajo fue realizado para conocer las causas que provocan estrés laboral en los docentes y como este impacta en su compromiso organizacional, pues así en base a los resultados que se obtuvieron, en los cuales pudimos observar varias falencias que tiene el sistema educativo a la hora de garantizar la estabilidad emocional y psicológica de los docentes, pudimos plantear conclusiones, las cuales nos permitieron establecer recomendaciones que serán de utilidad para las autoridades y personal docente, lo cual servirá para la toma de decisiones en bienestar de la estabilidad emocional de los docentes que trabajan en cada una de las Instituciones Bilingües.

Abstract

The present work was carried out to know the causes that cause work stress in teachers and how this impacts on their organizational commitment, thus, based on the results obtained, in which we could observe several shortcomings that the educational system has at the In order to guarantee the emotional and psychological stability of the teachers, we were able to draw conclusions, which allowed us to establish recommendations that will be useful for the authorities and teaching staff, which will serve to make decisions on the well-being of the emotional stability of the teachers who work in each of the Bilingual Institutions.

Palabras claves:

Estrés laboral,

Compromiso organizacional,

Docente,

Síndrome de burnout,

Cansancio emocional,

Despersonalización,

Realización personal

ÍNDICE GENERAL

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR	I
CERTIFICACIÓN	II
DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD	III
Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento	V
Dedicatoria.....	VI
Agradecimiento	VII
Resumen	VIII
Abstract.....	VIII
Palabras claves.....	VIII
ÍNDICE GENERAL	X
Índice de figuras	XII
Índice de tablas	XII
1. Planteamiento del problema	1
2. Justificación	4
3. Objetivos.....	6
3.1. Objetivo general	6
3.2. Objetivos específicos	6
4. Marco teórico.....	7
4.1. Estrés	7
4.2. Estrés laboral.....	7
4.2.1. Efectos del estrés laboral	7
4.3. Causas del estrés	8
4.4. Síntomas de estrés laboral	9
4.5. El estrés positivo	10
4.6. El estrés negativo.....	10
4.7. Otros tipos de estrés	11
4.8. La respuesta fisiológica al estrés	11
4.8.1 La reacción de alarma	12
4.8.2. La reacción de resistencia.....	13
4.8.3. El agotamiento	13
4.9. Causas obvias y evidentes de estrés negativo en la profesión docente	13
4.9.1. El volumen de trabajo	14

4.9.2. Los trabajos administrativos.....	14
4.9.3 Las relaciones interpersonales	15
4.9.4. Conducta e indisciplina	15
4.9.5. El entorno físico de trabajo	16
4.9.6. Estamos en la era de la información	16
4.9.7 La insatisfacción laboral.....	17
4.9.8. El conflicto entre roles	18
4.10. Síndrome de burnout	19
4.11. El burnout o síndrome de desgaste profesional (síndrome del quemado)	20
4.12. El inventario de Maslach	20
5. Hipótesis.....	21
6. Marco metodológico.....	23
6.1. Método.....	24
6.2. Técnicas de la investigación.....	25
6.3. Instrumentos y formas de aplicación	26
7. Población y muestra	26
7.1. Población	26
8. Análisis e interpretación de los resultados	26
9. Conclusiones.....	41
10. Recomendaciones	42
11. Cronograma de actividades	44
12. Presupuesto	45
13. Referencias	46
14. Anexos.....	48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Resultados del Test MBI de la dimensión cansancio emocional	3
Figura 2: Resultados del Test MBI de la dimensión despersonalización	6
Figura 3: Resultados del Test MBI de la dimensión realización personal	8
Figura 4: Resultados del Test MBI según el sexo femenino	8
Figura 5: Resultados del Test MBI según el sexo femenino	15
Figura 6: Resultados del Test MBI según la etnia “mestizos”	17
Figura 7: Resultados del Test MBI según la etnia “indígenas”	20

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Resultados generales por sexo de la muestra	3
Tabla 2: Resultados generales por etnia de la muestra	6

1. Planteamiento del problema

El estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. Aunque el estrés puede producirse en situaciones laborales muy diversas, a menudo se agrava cuando el empleado siente que no recibe suficiente apoyo de sus supervisores y colegas, y cuando tiene un control limitado sobre su trabajo o la forma en que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales. (Organización Mundial de la Salud, (OMS), 2004)

El estrés docente y su efecto en la salud del personal de educación es un tema poco conocido y desvalorado en varias realidades diversas de Latinoamérica; por lo mismo, está lejano de ser considerado como crítico en las condiciones laborales mismas con efectos en la praxis docente. Entonces, no se tienen seguimientos estadísticos relacionados con la salud docente, ni los ministerios de salud o de trabajo lo consideran aún una enfermedad o síntoma profesional. (Zavala, 2008, p.76)

Ser maestro es un rol trascendental para la sociedad ya que es la profesión de las profesiones como lo llaman algunos docentes, el convivir en el aula con un grupo numeroso de estudiantes en donde cada uno de ellos es un mundo diferente, el docente se ha vuelto un “todólogo” para así poder entenderles, enseñarles y guiarles a cada uno de ellos, este accionar provoca estrés en los docentes.

“Los docentes padecen estrés debido al trabajo que hacen en casa, al comportamiento de los alumnos, la falta de vías promocionales, las condiciones laborales insatisfactorias, la mala relación con colegas, alumnos y administradores, y muchos otros problemas” (Travers & Cooper, 2000, p.17)

Las consecuencias del estrés se pueden percibir en diferentes niveles; la dimensión personal, la laboral y la social. Las primeras son producto de las situaciones cotidianas y, por lo mismo, pudieran pasarse por alto al considerarlas como «normales». Sin embargo, el estrés laboral puede llegar a aportar otro tipo de manifestaciones que en caso de ser más constantes y recurrentes constituyan por demás un riesgo inminente para la salud. (Zavala, 2008, p.80)

Dominar el idioma kichwa al ser instituciones bilingües exige que todos los docentes sean kichwa hablantes, pero en las instituciones son pocos los docentes que dominan la lengua ancestral y el Modelo del Sistema Intercultural Bilingüe infiere que en cada uno de los cursos se debe hablar cierto porcentaje de la lengua ancestral mientras se da la clase, a los docentes que no saben dominar este idioma y no tienen el tiempo necesario para aprender este lenguaje les provoca bajo rendimiento laboral e incapacidad para soportar la presión.

La falta de motivación e interés por parte de los estudiantes se debe a que los padres de familia no tienen por objetivo que sus hijos se eduquen y continúen con sus estudios superiores, al contrario solo les interesa que aprueben el año escolar, por lo que a los docentes les causa malestar al observar que existe un desequilibrio entre sus expectativas y la realidad con la que se encuentra en el aula, pues los estudiantes no tienen motivación ni deseo de aprender, demuestran apatía en las clases y por ende presentan un bajo rendimiento y al mismo tiempo produce desánimo e insatisfacción en el docente al observar que sus expectativas no se aproximan a la realidad y no saben cómo afrontarla.

Los problemas de disciplina de los estudiantes, la indisciplina y la pérdida de autoridad es el mayor reto a los que los docentes se enfrentan diariamente pues tienen dificultades en sus actividades diarias debido a los problemas de conducta e indisciplina de los estudiantes, pues estos distraen al resto de la clase y en algunas ocasiones los

docentes llegan hasta sufrir agresión verbal. Aparte de generar malos resultados académicos produce otras consecuencias desfavorables tales como el estrés, depresión y desgaste psicológico.

Sobrecarga laboral los docentes tienen varias actividades que realizar en la institución así como también en sus hogares y en su vida cotidiana, el exceso de trabajo se da al momento en que se le encomienda al docente realizar actividades en un tiempo insuficiente para ejecutarlas así como también tiene la tarea de adecuar la clase para los diferentes estilos de aprendizaje ya que cada estudiante tiene capacidades diferentes lo cual demanda una planificación adecuada y esto muchas veces va más allá de sus funciones pedagógicas y académicas por lo que los docentes se sienten frustrados y se desgastan emocionalmente ante esta sobrecarga laboral.

Nuevas tecnologías los docentes deben estar aprendiendo y formándose constantemente sin embargo pueden presentarse cambios en sus actividades cotidianas y no están preparados para realizarlas, por ende para que los docentes se adapten a estos cambios tecnológicos y científicos es necesario realizar programas de capacitación en el ámbito de la tecnología e innovación y esto provoca desconcierto e incertidumbre así como dificultad en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Falta de reconocimiento, en varias ocasiones se ha podido notar la poca valoración hacia los docentes en muchas ocasiones por parte de los estudiantes, padres de familia, autoridades de la institución y en ocasiones por el Ministerio de Educación esta falta de reconocimiento se da por medio de salarios insuficientes, o la falta de capacitación y a su vez provoca en los docentes pérdida de la vocación para realizar las actividades pues sienten que su trabajo es ignorado.

2. Justificación

El presente trabajo está orientado a investigar las causas que provocan estrés laboral y su impacto en el compromiso organizacional, en los docentes de las instituciones interculturales bilingües del Distrito de Educación Nabón-Oña 01D05.

Uno de los primeros detonantes que comenzaron a señalar la importancia del estrés y burnout en la profesión docente fueron los datos que las diferentes administraciones de educación tenían sobre las bajas laborales de los profesores y su evolución a través de los años. Estos resultados señalaban un aumento anual de las bajas de tipo psiquiátrico que no se encontraban en otras profesiones y que tenían como consecuencias un incremento del absentismo laboral, un enorme gasto en sustituciones y un bajo rendimiento en el trabajo. (Moriani y Herruzo, 2004, pp.598-599)

Al ser el estrés laboral una reacción que puede tener una persona frente una exigencia o presión laboral que en muchas ocasiones no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que a su vez ponen a prueba su capacidad para enfrentar la realidad, esto constituye un riesgo psicosocial y al no ser investigado e intervenir de manera oportuna puede llegar influir en el desarrollo profesional de los docentes.

Por otro lado es importante debido a que la educación es un derecho universal, así como también un pilar importante puesto que permite el desarrollo y progreso de una sociedad, los docentes son los principales para poner en marcha dicha tarea por esta razón deben gozar de tranquilidad y estabilidad y en muchas ocasiones están constantemente expuestos a diversos factores que lo desequilibran emocionalmente al momento de desarrollarse profesionalmente e impartir una educación de calidad para el beneficio de los estudiantes.

El presente trabajo de investigación se realizará con datos del periodo junio-octubre del 2020, para obtener resultados y conclusiones y en base a estos ofrecer recomendaciones que sirvan para las autoridades y personal docente de la de las Instituciones Interculturales Bilingües del Distrito de Educación Nabón-Oña 01D05, generando estrategias y buscando alternativas que favorezcan el bienestar de los docentes para un excelente desarrollo laboral.

Esta investigación es viable puesto que existe el apoyo de las Instituciones Bilingües las cuales nos brindaran la apertura necesaria para poder obtener datos e información importante que será de gran interés y utilidad para desarrollar el trabajo, además de tener el conocimiento, habilidad y recursos para realizar el trabajo investigativo.

El estudio se desarrollará conjuntamente con los docentes de las Instituciones Bilingües, puesto que serán las únicas personas que den a conocer con veracidad cuales son los factores estresantes y el impacto de los mismos.

Al finalizar esta investigación se pretende conocer las causas del estrés laboral a la que están expuestos los docentes y como estas afectan en su compromiso organizacional, una vez sondeada y analizada la información, será socializada al Coordinador de la Red de Aprendizaje Intercultural Bilingüe (RAIB) y al Director del Distrito de Educación Nabón – Oña, lo cual servirá para la toma de decisiones en bienestar y la búsqueda de la estabilidad emocional de los docentes que trabajan en cada una de las Instituciones Bilingües.

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Identificar las causas del estrés laboral y su impacto en el compromiso organizacional, de los docentes de las Instituciones Interculturales Bilingües del Distrito de Educación Nabón-Oña 01D05, en el Cantón Nabón, durante el periodo junio-octubre del 2020.

3.2 Objetivos específicos

Realizar un abordaje teórico contextualizado que respalde la investigación.

Obtener mediante técnicas la información necesaria sobre las causas que provocan estrés laboral en los docentes de las Instituciones Bilingües.

Diferenciar las causas que provocan el estrés laboral y correlacionar con el compromiso organizacional.

Analizar la información que se obtuvo mediante métodos e instrumentos proporcionados.

4. Marco teórico

4.1 Estrés

“Respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior, es decir, la respuesta global a condiciones externas que perturban el equilibrio emocional y fisiológico de la persona” (Sánchez, 2004, p.61).

4.2 Estrés laboral

El estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. Aunque el estrés puede producirse en situaciones laborales muy diversas, a menudo se agrava cuando el empleado siente que no recibe suficiente apoyo de sus supervisores y colegas, y cuando tiene un control limitado sobre su trabajo o la forma en que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales. El estrés es el resultado del desequilibrio entre las exigencias y presiones a las que se enfrenta el individuo, por un lado, y sus conocimientos y capacidades, por otro. El estrés pone a prueba la capacidad del individuo para afrontar su actividad, y no solo incluye situaciones en que la presión laboral excede la capacidad del trabajador para hacer frente a la misma, sino también los casos que no se utilizan suficientemente sus conocimientos y capacidades, y esto supone un problema para el trabajador. (OMS, 2004)

4.2.1 Efectos del estrés laboral

Si afecta a un gran número de trabajadores o a miembros clave del personal, el estrés laboral puede amenazar el buen funcionamiento y los resultados de la entidad. Una entidad que no goce de buena salud no puede obtener lo mejor de sus empleados, y

esto, en un mercado cada vez más competitivo, puede afectar no solo a los resultados, sino, en última instancia, a la supervivencia de la propia entidad. (OMS, 2004)

OMS (2004) afirma: El estrés laboral puede afectar a las entidades del siguiente modo:

- aumento del absentismo
- menor dedicación al trabajo
- aumento de la rotación del personal
- deterioro del rendimiento y la productividad
- aumento de las prácticas laborales poco seguras y de las tasas de accidentes
- aumento de las quejas de usuarios y clientes
- efectos negativos en el reclutamiento de personal
- aumento de los problemas legales ante las demandas presentadas y las acciones legales emprendidas por trabajadores que sufren estrés
- deterioro de la imagen institucional tanto entre sus empleados como de cara al exterior

4.3 Causas del estrés

Las principales causas del estrés laboral en la que se ve sometido el individuo, de tal manera que se menciona los siguientes: (Molinera, 2006) afirma:

- El tipo de trabajo, bien por ser este muy exigente, por estar sometido a continua evaluación o por carecer de control sobre sus resultados.
- La falta de comunicación con jefes, colaboradores o compañeros, lo que produce una sensación de aislamiento y un sentimiento de carecer de apoyo.
- La escasez de personal, cuando esto exige multiplicar los esfuerzos para que el trabajo no se resienta.

- Una supervisión incompetente, que coloca al empleado en una difícil situación, tanto por la falta de orientación como por la ausencia de respaldo ante las decisiones que tiene que tomar.
- Los horarios muy prolongados, que imposibilitan que el empleado tenga una vida familiar satisfactoria, o que le impiden desarrollar cualquier otra actividad deportiva, social o de ocio que compense la tensión laboral. (pp.57, 58)

4.4 Síntomas de estrés laboral

Parraga (como se citó en Vidal, 2019) este estrés se manifiesta con diversos síntomas y distintos niveles:

Fisiológicos: presión arterial, sudoración, boca seca, tensión muscular, opresión en pecho o dificultades para respirar, nudo en la garganta, aumento de ciertas analíticas (colesterol, triglicéridos, glucosa, ácido úrico, etc.).

Psicosomáticos: cefaleas, los dolores en huesos o músculos, las quejas psicosomáticas, pérdida de apetito, cambios de peso, disfunciones sexuales, problemas de sueño, fatiga, disfunciones cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, jaquecas, los dolores musculares, úlceras, los problemas diarreicos, las sensaciones de ahogo y las alteraciones menstruales.

Emocionales: estado de indefensión, de desesperanza, de irritación, apatía, pesimismo, falta de tolerancia y supresión de sentimientos, nerviosismo, depresión, abatimiento, falta de compromiso o sentirse exhausto.

Cognitivos: la dificultad para concentrarse, recordar o tomar decisiones, para pensar de forma clara, pérdida de valores, desaparición de expectativas, pérdida de autoestima, desorientación cognitiva, pérdida de la creatividad, cinismo, criticismo.

Conductuales: la lucha o la huida, las intenciones de abandonar, el aumento del consumo de tabaco o de alcohol, de cafeína y drogas, explosiones emocionales, conducta impulsiva, evitación de responsabilidades, absentismo, desorganización.

Sociales: el aislamiento y la evitación de contactos, conflictos interpersonales, malhumor en el ámbito familiar, formación de grupos críticos, evitación profesional.

(pp. 63-64)

4.5 El estrés positivo

El *estrés positivo* es lo que nos motiva. Es lo que nos da impulso, energía y entusiasmo suficientes para terminar un trabajo, sin echarnos en brazos de un estrés excesivo y dañino. Cuando estamos estresados positivamente, sentimos que lo que tenemos que hacer, en casa o en el trabajo, *está a nuestro alcance*. No solo tenemos la capacidad de salir airoso, sino que también tenemos los medios y el tiempo.

Aunque el estrés positivo también impone exigencias a nuestra mente y nuestro cuerpo, el hecho de ser capaces de hacer frente a esas exigencias e, incluso, de disfrutar con los retos que suponen, nos protege de los efectos perversos que, por regla general, se asocian con el estrés excesivo. Nos sentimos inspirados por el estrés al que nos enfrentamos y capaces de responder creativamente. (Holmes, 2014, p.28)

4.6 El estrés negativo

El estrés negativo se produce cuando hay un desequilibrio manifiesto entre lo que, siendo realista, podemos lograr y lo que creemos que tenemos que conseguir. El estrés deja de ser una fuerza motivadora en la vida, pudiendo surgir síntomas físicos y mentales adversos a consecuencia de la presión anormal que percibimos. Sentir estrés negativo no tiene por qué indicar un fracaso inminente. El hecho de que la situación se ponga difícil no significa que no podamos alcanzar el resultado deseado, pero debemos ser conscientes del impacto que el estrés negativo puede tener en el cuerpo y

en la mente. Un estrés negativo prolongado nos mantiene en un estado reforzado de “combate o huida” durante mucho más tiempo del necesario o del saludable, por lo que es esencial dar los pasos oportunos para recuperarse de sus efectos. (Holmes, 2014, p.29)

4.7 Otros tipos de estrés

Varios pensadores que han trabajado sobre el estrés y el control del mismo han categorizado el concepto de “estrés”, distinguiendo estas variantes:

- *Estrés resultante de la previsión*: miedo a lo porvenir, preocupación y ansiedad.
- *Estrés como respuesta a la situación actual*: está ocurriendo ahora mismo y tenemos que reaccionar.
- *Estrés procedente del pasado*: ocurrió hace tiempo, pero todavía lo tenemos muy presente y, aparentemente, no podemos evitarlo.
- *Estrés crónico*: es una situación presente o la reacción a un acontecimiento concreto cuyo impacto persiste. (Holmes, 2014, p.30)

4.8 La respuesta fisiológica al estrés

El estrés provoca respuestas fisiológicas del cuerpo. Estas respuestas son prueba evidente de que el cuerpo trata de mantener la homeostasis (o el equilibrio) y, sin ellas, no tendríamos mecanismos con los que contrarrestar los diversos grados de estrés que cada día nos suscita. Lo que a veces interpretamos como un síntoma alarmante que hay que acallar a toda costa es, en realidad, un indicador adecuado de que nuestro cuerpo se ha percatado de que tiene que prepararse para los retos que vienen.

El hipotálamo (que controla la glándula pituitaria y se encarga de lo que se conoce como el fenómeno de la “mente sobre el cuerpo”) tiene la culpa. Cuando creemos que estamos en peligro de supervivencia a causa de la aparición de un motivo estresante (y puede ser cierto), el cuerpo se defiende de la agresión mediante dos grupos de

respuestas: la reacción de alarma y la reacción de resistencia. Si estas respuestas no pueden oponerse con eficacia al motivo estresante, se llega a una tercera etapa: la de agotamiento. (Holmes, 2014, p.31)

4.8.1 La reacción de alarma

La reacción de alarma se conoce también como respuesta de “combate o huida”. Esta respuesta es de corta duración, pero espectacular, y es un ejemplo excelente de la complejidad del cuerpo humano, así como de la sencillez con la que el cuerpo percibe el mundo externo. Cuando el hipotálamo desencadena la reacción de alarma, se suministran elevadas cantidades de glucosa y oxígeno al cerebro (necesita estar completamente alerta ante el estrés), los músculos esqueléticos (en lo que atañe al cuerpo, es posible que tenga que combatir físicamente contra el motivo estresante) y el corazón (que tiene que acelerar espectacularmente su ritmo habitual para garantizar que el cerebro y los músculos tengan los materiales que necesitan). El objetivo general de estas respuestas es garantizar que dispongamos de la energía necesaria para superar el motivo estresante. El cuerpo lleva a cabo los procesos de evaluar qué órganos y sistemas corporales serán más útiles en la búsqueda de la supervivencia. Todo lo que no sea vital para la supervivencia, como la digestión y la reproducción, se cortan o inhiben. Las hormonas adrenalina y noradrenalina preparan el cuerpo para la acción. Enlazan los sistemas nervioso y endocrino para facilitarle un impresionante abanico de efectos orientados a combatir o huir del estrés al que se enfrenta. A corto plazo, estas hormonas nos dan el empuje que necesitamos para realizar algo (como hacer una presentación o representar una escena). No obstante, si el cuerpo percibe la necesidad de segregar adrenalina y noradrenalina a largo plazo, es más probable que surjan los trastornos asociados con el estrés negativo excesivo, como una taquicardia o un aumento de la presión sanguínea. (Holmes, 2014, pp.31-32)

4.8.2 La reacción de resistencia

Esta reacción es mucho más duradera que la reacción de alarma. Durante esta fase, las hormonas que libera el cuerpo fomentan la conservación de los iones de sodio. Esto, a su vez, lleva a la retención de agua, que repercute en un mayor volumen de sangre y, por tanto, en el mantenimiento de una presión sanguínea elevada, desencadenada por la reacción de alarma. Durante la reacción de resistencia, el cuerpo produce otras hormonas para poder disponer de energía y proteínas y efectuar los cambios circulatorios necesarios con el fin de recuperar el equilibrio. Si se consigue el éxito, habremos vencido al motivo estresante. Si se fracasa, a pesar del continuado combate, se pasa a la fase de agotamiento. (Holmes, 2014, p.32)

4.8.3 El agotamiento

Al tratar de retener iones de sodio, el cuerpo pierde iones de potasio y de hidrógeno, en un intercambio potencialmente mortal. La pérdida de potasio de sus células significa que funcionan con una eficacia decreciente, hasta que empiezan a morir. En otras palabras, esta fase requiere un tratamiento rápido para evitar la muerte. El agotamiento puede estar causado también por un debilitamiento general de los órganos, sobre todo si la reacción de resistencia ha sido prolongada. Si la salud general no es buena, aumentan las probabilidades de llegar al agotamiento como consecuencia de la reacción de alarma y la posterior de resistencia. (Holmes, 2014, p.33)

4.9 Causas obvias y evidentes de estrés negativo en la profesión docente

Quienes piden ayuda para superar su estrés plantean una y otra vez una serie de problemas intrínsecamente estresantes del trabajo docente:

- Ambientes de trabajo difíciles.
- Tiempo y cantidad de trabajo excesivos.
- Falta de realización personal y de perspectivas en la carrera profesional.

- Política interna del centro educativo.
- Conflictos con los compañeros.
- Excesiva burocracia.
- Mala comunicación.
- Baja moral.
- Resistencia al cambio o cambio excesivo.
- Una cultura de culpabilización.

Todos éstos son temas habituales en la experiencia de docentes de todo el mundo.

Durante el proceso de investigación para redactar este libro, se suscitaron reiteradamente las causas clave del estrés negativo en la profesión. Todos estos temas se abordan a lo largo de las páginas que siguen. (Holmes, 2014, p.51)

4.9.1 El volumen de trabajo

Una percepción habitual es que el estrés negativo en la enseñanza se centra en la gran carga de trabajo que tienen que asumir los docentes. Es como si el bienestar comenzara y acabara con el volumen de trabajo. Sin embargo, eso está lejos de la realidad. Por supuesto, el volumen de trabajo es un factor importante, pero no es el único y darle una importancia excesiva supone no respetar el hecho de que hay factores asociados con el trabajo que pueden tener una influencia tanto negativa como positiva en la propia sensación de bienestar. (Holmes, 2014, pp.51-52)

4.9.2 Los trabajos administrativos

Existe una tensión intrínseca entre el trabajo de educar a los jóvenes en el aula (docencia) y el vasto conjunto de tareas periféricas que hay que hacer. Las tareas administrativas y el trabajo burocrático, que a menudo forman parte del proceso de rendición de cuentas o de las inspecciones habituales, es una obligación importante en muchas escuelas de todo el mundo, y esto, combinado con el conflicto de rol que

pueden experimentar a veces los docentes, roba tiempo y energía. (Holmes, 2014, p.53)

4.9.3 Las relaciones interpersonales

Es probable que, en un libro sobre el bienestar, no sea una buena idea decir que, por regla general, los docentes están envueltos a diario en miles de contactos interpersonales. Ya se trate de una palabra en los pasillos o de una conversación mantenida con un alumno o compañero, como respuesta o por iniciativa propia, previsible o imprevisible, polémica o amistosa, estas interacciones se producen, y los docentes deben estar lo bastante preparados mentalmente para adaptar su imagen según convenga en cada situación y cuando sea necesario. No es fácil, ni siquiera para aquellas personas que insisten en que tienen “don de gentes”. (Holmes, 2014, pp.58, 59)

4.9.4 Conducta e indisciplina

Muchos docentes tienen que enfrentarse con una mala y persistente conducta de sus alumnos; es prueba de la desconexión de muchos de ellos del ambiente en el que se encuentran. La reconexión de los alumnos con el sistema educativo por el que tienen que pasar es una tarea colosal, que no se logrará, y no puede lograrse, a largo plazo con los consejos para el control de la conducta. Sin embargo, es verdad que uno de los mayores obstáculos para el bienestar generalizado de los enseñantes en las escuelas es la conducta de los estudiantes en sus clases.

La lucha contra las consecuencias de la baja motivación, la escasa competencia social, el aburrimiento, la falta de interés y la beligerancia no puede llegar a buen término cuando se trabaja en solitario.

Las soluciones deben llevarse a cabo en todos los niveles de la comunidad escolar y en el foro más amplio de la sociedad en general. Cuando, a veces, los alumnos

transgreden las reglas con pleno conocimiento de las consecuencias, no puede sorprender a nadie que, cuando los docentes se enfrentan al conflicto con los niños, se vengan abajo emocionalmente y su energía decaiga un instante. Es una receta segura para el estrés negativo en las escuelas. (Holmes, 2014, p.60)

4.9.5 El entorno físico de trabajo

¿Cómo describiría su entorno de trabajo? Con demasiada frecuencia, los docentes de todo el mundo tienen la sensación de que trabajan en centros mal diseñados para el uso que se les da habitualmente. Suelen decir que las aulas son demasiado pequeñas e inadecuadas para clases de alumnos de capacidades diversas.

Los profesores pueden encontrarse teniendo que compartir las aulas y el espacio docente, luchando con un espacio insuficiente para organizar sus instrumentos de trabajo, teniendo que desenvolverse con una iluminación insuficiente y apilando libros en el suelo, en vez de colocarlos en estanterías adecuadas. Por supuesto, esto no ocurre en todas las escuelas. Pero, sin duda, forma parte de la experiencia de algunos profesores. Y no se trata solo de que el ambiente en el que trabajan profesores y alumnos pueda afectar el bienestar. También hay que considerar las consecuencias para la conducta y el rendimiento. (Holmes, 2014, pp.62)

4.9.6 Estamos en la era de la información

Si usted cree que los ordenadores reducen su carga de trabajo en vez de aumentarla, quizá no sea capaz de ver cómo la era de la información podría ser todo menos una bendición para los docentes.

Sin embargo, para algunos, el *tecnoestrés* es una realidad cotidiana; desde las dificultades tecnológicas, como un *software* inestable, los reiterados bloqueos de los ordenadores y un acceso poco fiable a un ordenador, hasta la misma cantidad de información a la que ahora tienen los profesores a su disposición mediante Internet y

el correo electrónico, que también podría contribuir claramente a intimidar y a estorbar. (Holmes, 2014, p.67)

4.9.7 La insatisfacción laboral

Una de las manifestaciones conductuales más relevantes que tiene la experiencia del estrés laboral en el docente es que éste se encuentra poco satisfecho con su trabajo. Se han llevado a cabo numerosas investigaciones sobre el grado de satisfacción que expresan los enseñantes en relación a su trabajo, pero esto ha generado una discrepancia a nivel de resultados. El estudio que hicieron Moracco y otros (1983) descubrió un elevado grado de insatisfacción con la docencia como carrera, al cual contribuía decisivamente el factor del estrés. Otros análisis más detallados sobre las causas que llevan a esta insatisfacción laboral revelan la influencia que tienen factores tales como el sueldo, la estructura de la carrera, las oportunidades de promoción y el estatus ocupacional (Tellenbeck y otros, 1983). Needle y otros (1980) descubrieron también que los enseñantes que admitían padecer elevados niveles de estrés laboral manifestaban también una mayor insatisfacción con su trabajo. Más concretamente, Kyriacou y Sutcliffe (1979) demostraron que la satisfacción laboral iba negativamente unida a los siguientes factores estresantes:

- Una mala estructura de la carrera;
- Alumnos de conducta difícil;
- Un sueldo inadecuado;
- Una política disciplinaria deficiente en el centro;
- Alumnos ruidosos;
- Clases difíciles;
- El intento de potenciar/sostener los estándares;
- El exceso de trabajo.

4.9.8 El conflicto entre roles

Puede darse este conflicto cuando un individuo se encuentra dividido entre exigencias contradictorias que le plantean otras personas dentro de la organización (que haga cosas que entiende que no forman parte de su trabajo), o cuando existe un conflicto entre su trabajo y sus creencias personales. Por tanto, el estrés puede ser resultado de la incapacidad de enfrentarse a estas diversas expectativas o demandas. Se ha comprobado que los resultados de este conflicto son una menor satisfacción laboral y una mayor tensión en el trabajo. Miles y Perreault (1976) han identificado cuatro tipos de conflicto de roles que pueden ser aplicables al caso de los enseñantes.

1. *Conflicto persona/rol*, cuando el maestro quiere desempeñar su trabajo de una forma distinta a la que aparece en la definición de éste.
2. *Conflicto intraemisor*, cuando el jefe de estudios le pide a un maestro que dé clase de matemáticas sin que le hayan preparado para ello.
3. *Conflicto interemisor*, cuando se le pide a un docente que evalúe a un colega de trabajo, lo cual satisfará al jefe de estudios pero no a su colega.
4. *Sobrecarga de funciones*, cuando se le asigna al maestro una función tutorial además de la de jefe de departamento, lo cual implica que no desempeñe correctamente ninguno de los dos papeles.

Podemos ver que el conflicto entre roles es muy importante para los docentes, dado que puede abarcar conflictos internos debidos a las distintas expectativas que tienen los padres y las madres de los alumnos, el propio alumnado, los directores, etc., y conflictos inter-rol, cuando los maestros tienen que asumir distintas funciones dentro de la escuela. La multiplicidad de funciones que debe desempeñar el maestro pueden incluir la de formular diagnósticos, hacer de consejero, desempeñar funciones

terapéuticas, guardar los informes de los padres y las madres de alumnos, evaluadora y, finalmente, la de maestro.

4.10 Síndrome de burnout

Maslach y Jackson (como se citó en Vidal , 2019) fue descrito, por primera vez, por el psiquiatra estadounidense Herbert Freudenberger en 1974 como una progresiva pérdida de energía, hasta llegar al agotamiento, así como desmotivación para el trabajo, junto con varios síntomas de ansiedad y depresión. Por aquel entonces, en 1976, la psicóloga social Cristina Maslach estudiaba las respuestas emocionales de los empleados de profesiones de ayuda a personas, describiendo el mismo síndrome que Freudenberger.

Maslach, Schaufeli y Leiter (como se citó en Vidal, 2019) es un síndrome psicológico que aparece como respuesta a factores estresantes crónicos interpersonales en el trabajo. Asociado al inadecuado afrontamiento de las demandas psicológicas del trabajo, que daña la calidad de vida de la persona que lo padece y disminuye la calidad de su trabajo. La situación le ha sobrepasado y queda reducida su capacidad de adaptación. Aparece como resultado de un proceso crónico en el que fallan las estrategias de afrontamiento.

Las dimensiones clave de esta respuesta de estrés son tres:

El *cansancio emocional (CE)*, que se caracteriza por la pérdida progresiva de energía, el desgaste, el agotamiento físico y psicológico abrumador, la fatiga, etc. El sujeto tiene la sensación de estar «hecho polvo» y de tener demasiadas exigencias a partir del contacto con otras personas. La persona no responde a la demanda laboral y, generalmente, está irritada y deprimida.

La *despersonalización (DP)*, manifestada por irritabilidad, actitudes negativas y respuestas frías, impersonales e insensibles hacia las personas destinatarias del trabajo.

La *falta de realización personal (RP)* está caracterizada por respuestas negativas hacia sí mismo y el trabajo. Representa la dimensión de autoevaluación.

4.11 El burnout o síndrome de desgaste profesional (síndrome del “quemado”)

El síndrome de desgaste profesional se caracteriza por la pérdida de interés y motivación en personas que, normalmente, trabajan con un nivel alto de compromiso e impulso. La persona “quemada” puede estar física, emocional o psicológicamente agotada. Los síntomas e indicios de este síndrome son:

- La sensación de la reducción del control sobre diversos aspectos de la vida.
- La creciente aparición de pensamientos negativos.
- Una sensación negativa, a menudo infundada, acerca de lo que se consigue cada día.
- Pérdida del sentido de la finalidad de las acciones.
- Falta de motivación o desencanto con respecto al trabajo y a la vida.
- Desapego de la vida, en especial del trabajo y de amigos y conocidos.
- Dolores de cabeza y mareos.
- Palpitaciones y dolor del pecho.
- Insomnio y pesadillas o terrores nocturnos.
- Pérdida de concentración.
- Creciente dependencia de estimulantes o tranquilizantes.

El hecho de padecer el síndrome no significa que sea necesario cambiar de trabajo o abandonar la profesión. Lo que sí hay que vigilar es la forma de trabajar y llevar a cabo cambios duraderos que refuercen el bienestar personal. Invariablemente, esto requerirá un período de baja en el trabajo para reevaluar la vida y el trabajo, lo que de ninguna manera es malo. (Holmes, 2014, pp.33-34)

4.12 El inventario de Maslach: síndrome del “quemado” por estrés laboral

Se cree que el *Inventario de Maslach (MBI, o Síndrome del “quemado” por estrés laboral)* es uno de los principales instrumentos de medida del síndrome de desgaste profesional en educadores. Bastan unos quince minutos para rellenar el cuestionario y aborda tres escalas generales: agotamiento emocional, despersonalización e insuficiencia personal. Este *Inventario* se puede encontrar fácilmente en Internet. Si corre peligro de desgaste en el trabajo, hágase estas preguntas. Cuantas más responda positivamente, mejor. Aunque este cuestionario sea un tanto primitivo, si no podemos responder positivamente a muchas de estas preguntas, tal vez estemos en peligro de sufrir desgaste profesional. (Holmes, 2014, p.34)

5. Hipótesis

H1: Dominar el idioma kichwa e impartir clases en este idioma es la causa por la que los docentes sienten una falta de logro personal en el trabajo, produciendo así bajo rendimiento laboral e incapacidad para soportar la presión.

Variable independiente:

Falta de logro personal

Variable dependiente:

Bajo rendimiento laboral e incapacidad para soportar la presión.

Variable interviniente:

Pertenecer a diferentes etnias

H2: La falta de motivación e interés de los estudiantes es la causa principal de pérdida del autocontrol de los docentes generando desanimo e insatisfacción.

Variable independiente:

Perdida del autocontrol

Variable dependiente:

Desanimó e insatisfacción

Variable interviniente:

Va más allá de sus funciones pedagógicas y académicas

H3: los problemas de indisciplina de los estudiantes es la causa por la que se da el cansancio emocional en los docentes, produciendo así un desgaste psicológico.

Variable independiente:

Cansancio emocional

Variable dependiente:

Desgaste psicológico

Variable interviniente:

Falta de respeto entre estudiantes y docentes

H4: la sobrecarga laboral que tienen los docentes es la causa principal del cansancio físico esto en la mayoría de casos produce un desgaste emocional y frustración.

Variable independiente:

Cansancio físico

Variable dependiente:

Desgaste emocional y frustración

Variable interviniente:

Tiempo insuficiente para realizar las actividades

H5: Los avances tecnológicos que se dan a diario es la causa principal de la despersonalización, pues esto genera desconcierto e incertidumbre en los docentes.

Variable independiente:

Despersonalización

Variable dependiente:

Desconcierto e incertidumbre

Variable interviniente:

Falta de capacitación

H6: La falta de reconocimiento es la causa por la que se da la falta de realización personal produciendo en los docentes la pérdida de vocación.

Variable independiente:

Falta de realización personal

Variable dependiente:

Perdida de vocación

Variable interviniente:

Poco control de las autoridades

6. Marco metodológico

Para realizar el presente Proyecto de Investigación, se utilizara las herramientas metodológicas para lograr el éxito del mismo.

Marco Metodológico

“El marco metodológico está referido a los procedimientos y técnicas. Toda investigación tendrá un marco metodológico para la obtención de conocimientos” (Baena, 2014, p.82).

El presente proyecto consiste en un Estudio de las causas que provocan estrés laboral y su impacto en el compromiso organizacional, en los docentes de las instituciones interculturales bilingües del Distrito de Educación Nabón-Oña 01D05 en el Cantón Nabón, durante el periodo junio-octubre 2020, se aplicará el método deductivo, cuantitativo-cualitativo, para lo que será necesario mencionar la definición de aspectos asociados al diseño y tipo de investigación, la población y muestra, definición de las variables, las prácticas utilizadas para la recolección lo que determina un análisis y tabulación de la información recopilada.

6.1 Método

Para la elaboración del presente proyecto investigativo se utilizará los siguientes métodos:

Deductivo: se realizara un analisis de las conclusiones generales obtenidas de los temas que se estudiaron para obtener explicaciones particulares, ademas este metodo lo prodemos utilizar en nuestro proyecto investigativo para poder comprobar la hipotesis planteadas para lo cual se analizara el problema planteado descomponiendo en cada uno de los elementos que intervienen.

Cuantitativo – Cualitativo: se realizara un proceso de recoleccion de datos en base a una medicion numerica, la cual se sometera a un analisis estadistico, con el fin de establecer patrones de comportamiento. En segundo lugar se utilizara el metodo cualitativo debido a que se orienta a profundizar casos especificos y no a generalizar y con el mismo se realizara un analisis cualitativo de los datos que se obtuvieron por parte de los docentes.

6.2 Técnicas de la investigación

Es un medio auxiliar instrumento o herramienta; en la Práctica de Investigación sobre el Estudio de las causas que provocan estrés laboral y su impacto en el compromiso organizacional, en los docentes de las instituciones interculturales bilingües del Distrito de Educación Nabón-Oña 01D05 en el Cantón Nabón, durante el periodo junio-octubre se aplicarán las siguientes técnicas:

Cuestionario: este método consiste en obtener información de los sujetos de estudio, para el proyecto investigativo se utilizará un cuestionario de evaluación ya establecido que contiene preguntas a escala para obtener información la cual nos ayudara a realizar nuestra investigación con mejores resultados. Se aplicarán estos cuestionarios a los docentes de las Instituciones Bilingües.

Inventario de Burnout de Maslach (Maslach Burnout Inventory –MBI-): Instrumento para la evaluación del Síndrome de Burnout, utilizado en su forma específica para docentes Educator Survey (ES) o MBI forma Ed (Maslach y Jackson, 1986). Este cuestionario se caracteriza por explorar los tres factores básicos del Burnout, Agotamiento Emocional -9 ítems, Despersonalización –5 ítems y Realización Personal en el trabajo –8 ítems- los cuales son evaluados en su frecuencia, con 6 opciones de respuesta. Tradicionalmente, el síndrome es analizado en sus tres componentes por separado y se establecen tres niveles para cada uno: alto, medio y bajo. (Viera, Hernández y Fernández, 2007, p.76)

Entrevista: Se aplicará esta técnica ya que es el procedimiento más directo y económico que se utilizara para obtener información mediante el diálogo entre el entrevistador y el entrevistado.

En el trabajo investigativo se realizará una entrevista estructurada a los docentes que cuyos resultados obtenidos en el test muestren altos niveles de estrés, para así conocer como esto impacta en su compromiso con la organización.

6.3 Instrumentos y forma de aplicación

- Cuestionario se realizara mediante la plataforma de Google Forms.
- Entrevista se realizara mediante la plataforma zoom.

7. Población y Muestra

Para el desarrollo del Proyecto denominado Estudio de las causas que provocan estrés laboral y su impacto en el compromiso organizacional, en los docentes de las instituciones interculturales bilingües del Distrito de Educación Nabón-Oña 01D05 en el Cantón Nabón, durante el periodo junio-octubre 2020 se tomará los datos proporcionados por las Instituciones Bilingües, conformadas por 64 docentes.

7.1 Población

Iglesias (2015) afirma. “ es un conjunto de unidades de cualquier naturaleza, humanos, objetos, sustancias, etc. a quienes se pretenden extrapolar los resultados de este” (p.117).

Para el presente estudio se considera como población de investigación al número de docentes que hay en las Instituciones Bilingües que de acuerdo al registro son 64 al ser una población accesible, quiere decir que no es necesario determinar la muestra porque se trabajara con el 100% de la población de dicha institución.

8. Análisis e interpretación de los resultados

Luego de haber realizado el diagnostico con toda la población que corresponde a 64 docentes, sobre los cuales se han analizado una serie de variables. A continuación, presentamos los siguientes resultados:

8.1 Resultados del Test MBI.

8.1.1 Cansancio emocional.

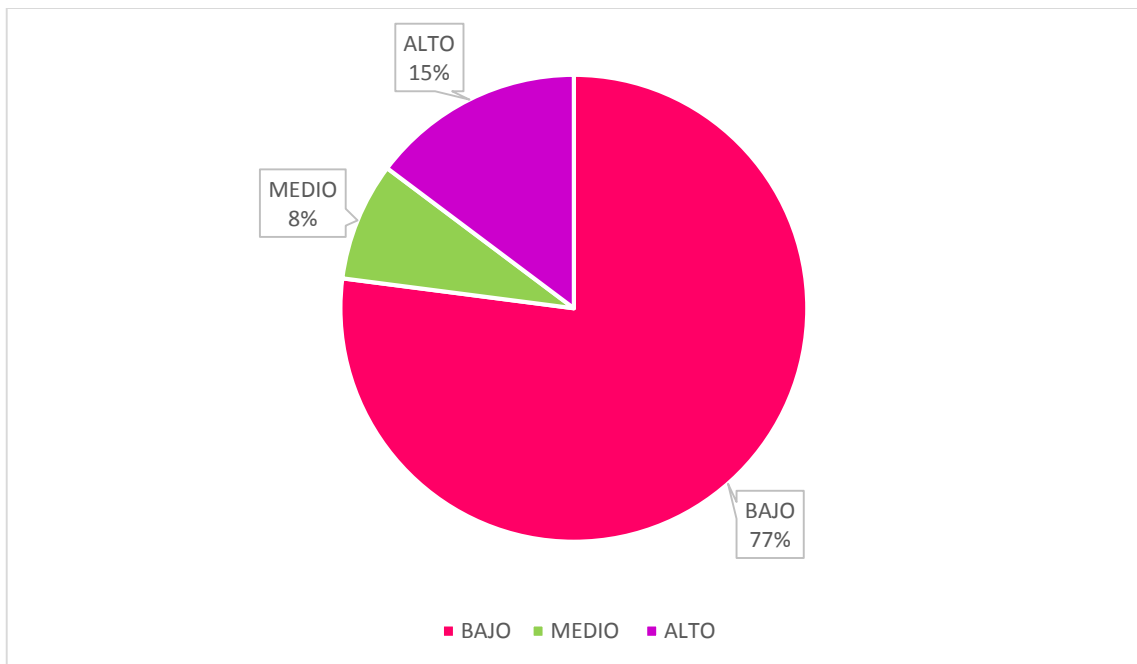


Figura 1: Resultados del Test MBI de la dimensión cansancio emocional.

Con respecto al cansancio emocional, se considera que, de un total de 61 docentes, existe un 77% que manifiestan bajos niveles, el 8 % expresa un nivel medio y un 15% presenta alto niveles de cansancio emocional.

Los docentes expresan en su gran mayoría bajos niveles de cansancio emocional por lo que no presentan pérdida progresiva de energía, desgaste, ni agotamiento físico y psicológico, por lo que responden de manera efectiva a la demanda laboral y esto genera confianza y compromiso para alcanzar los objetivos planteados. Sin embargo, en la entrevista realizada a un grupo de docentes que presentan altos niveles de cansancio emocional, manifiestan que existen ciertas situaciones que les provocan cansancio emocional como son: las tareas administrativas, las situaciones personales, sobrecarga laboral y el actuar negativo de los estudiantes.

Moriana y Herruzo (2004) afirman:

Todos los factores relacionados con la sobrecarga laboral están íntimamente relacionados con el cansancio emocional. Los trabajos administrativos que cada vez más desarrolla el profesor y los conflictos de rol también provocan un aumento en los niveles de estrés y en los inicios de cuadros de burnout. (p.603)

Las causas mencionadas anteriormente, provocan el incumplimiento de los objetivos planteados por cada uno de los docentes, afectando la motivación y el compromiso laboral, pero así mismo existe docentes que a pesar de los agentes estresores existentes en el entorno, no le afecta a su compromiso laboral.

El profesor que percibe más dificultades para la realización de su labor profesional muestra mayores niveles de burnout, así como menores niveles de autoeficacia.

Contrariamente, el enseñante que percibe menos obstáculos, o más facilitadores, en el ejercicio de la docencia, presenta mayores niveles de engagement y también de autoeficacia. En este caso, la espiral es de índole positiva, puesto que, cuando aumenta la autoeficacia, el docente tiende a observar menos dificultades para su desempeño profesional y, consiguientemente, se incrementan sus niveles de engagement. (Bernal & Donoso, 2013, p.279)

En base a los resultados obtenidos y comparándolos con la teoría expuesta, podemos manifestar que la mayoría de docentes que presentan bajos niveles de cansancio emocional por lo que no presentan pérdida progresiva de energía, por lo que responden de manera efectiva a la demanda laboral, sin embargo, aquellos docentes que presentan altos niveles de cansancio emocional, se sienten frustrados y cansados emocionalmente. Por lo tanto, se puede comprobar la hipótesis 3 y 4, se descarta la hipótesis 2.

8.1.2 Despersonalización.

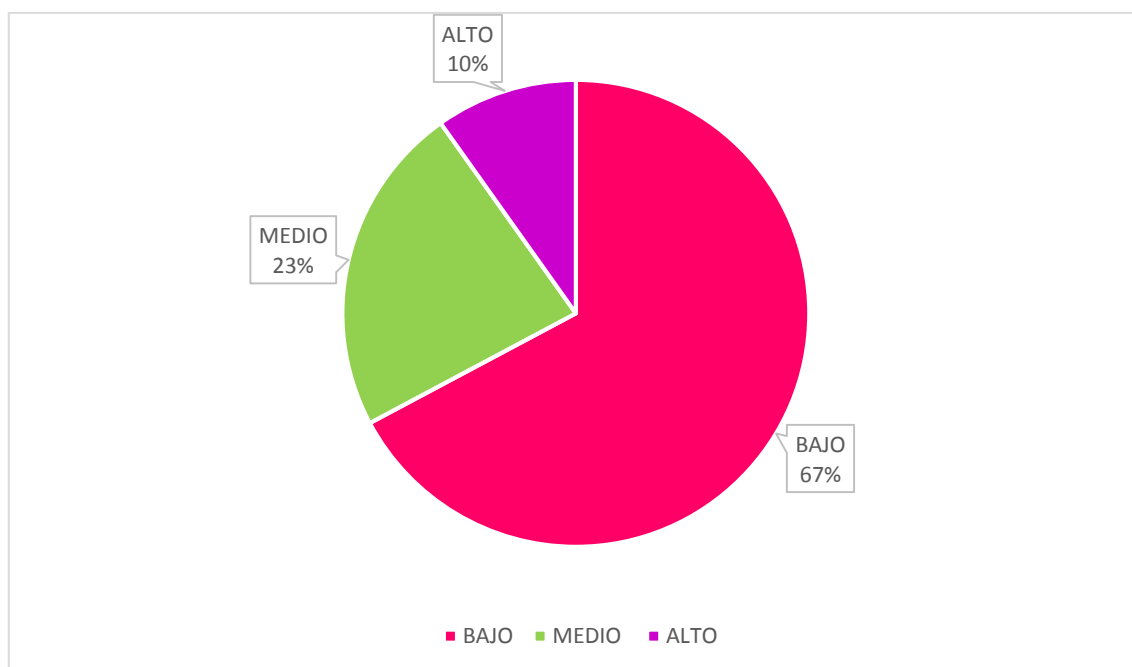


Figura 2: Resultados del Test MBI de la dimensión despersonalización.

Con respecto a la despersonalización, se considera que existe un 67% que manifiestan bajos niveles, el 23 % expresa un nivel medio y un 10% presenta altos niveles de despersonalización.

Los docentes expresan en su gran mayoría bajos niveles de despersonalización por lo que no manifiestan irritabilidad o actitudes negativas hacia sus compañeros o estudiantes, ellos tienen el compromiso de cumplir las metas propuestas dentro del puesto de trabajo, y de esta manera lograrían alcanzar con esfuerzo y eficiencia los objetivos planteados dentro de la planificación curricular. Sin embargo aquellos que presentan altos niveles de despersonalización “Según los docentes de las instituciones bilingües manifiestan que esto se da por situaciones dentro de la institución, como la relación con el líder educativo y compañeros, incompreensión de las autoridades y la falta de capacitación para el uso de la nuevas tecnologías, todas estas situaciones producen conflictos internos, desmotivación, incertidumbre e incumplimiento de la planificación curricular planteada al inicio del año”.

Las relaciones con los colegas

Dunham descubrió que los docentes consideraban las relaciones laborales con los colegas como una fuente de estrés, descubrimiento que otros estudios han corroborado. Se ha dicho que la fuente dominante del estrés es la calidad de esas relaciones interpersonales, y que las buenas relaciones sociales tienen un gran valor cuando ofrecen ayuda para combatir el estrés. Las escuelas deberían intentar mejorar el respaldo social que recibe el cuerpo docente, y que una buena parte de esa responsabilidad la tiene el o la directora. Sin embargo, en este punto debemos tener en cuenta que las buenas relaciones sociales sólo pueden desarrollarse si la estructura organizacional está diseñada de tal manera que facilite las buenas relaciones laborales entre los individuos. Si existe una estructura formal (en lo referente a la responsabilidad y la comunicación), ésta puede reducir las ocasiones de establecer esas relaciones. (Travers & Cooper, 2000, p.75)

La relación con la dirección

Vemos que el estrés relacionado con las relaciones entre maestro y dirección y la estructura organizacional y el clima de la escuela son cosas que se superponen en buena medida. Las investigaciones han demostrado que algunos individuos particulares pueden causar, dentro de su entorno laboral, un estrés indebido a otras personas, dado que no reconocen los sentimientos ajenos ni las sensibilidades que están en juego en la interacción social. Levinson creó la clasificación de «personalidad abrasiva» para describir a este tipo de personas. Suelen ser personas que se orientan hacia el éxito; son inteligentes y constantes, pero no tan eficientes en el campo de las emociones. Se ha sugerido que, si un líder pertenece a este tipo de persona, puede provocar estrés en sus subordinados. Otro rasgo importante es el del estilo de liderazgo, ya que se trata de una causa potencial de estrés en los empleados, sea cual sea su profesión.

Si un director, por ejemplo, no es participativo, no fomenta el nuevo aprovechamiento de sus decisiones o actuaciones y no reconoce el trabajo bien hecho, la relación director-maestro corre peligro. Las reacciones frente a este tipo de liderazgo pueden variar, desde la pasividad y represión hasta la ira y las manifestaciones más evidentes de conflicto. Esto puede provocar una situación estresante para los docentes de un mismo centro. (Travers & Cooper, 2000, p.79)

El docente ante las TIC

Para que la adopción de las TIC en el sistema educativo sea eficaz no sólo es necesario la adquisición de tecnología y recursos adecuados, sino que también depende fundamentalmente de la eficacia en la gestión del cambio, es decir, es necesario que los profesores reciban información y formación para hacer un uso idóneo de las TIC y verlas no sólo como herramientas tecnológicas sino también pedagógicas. No obstante, la introducción de las TIC conlleva numerosos problemas que se necesitan resolver si se pretende que las TIC cumplan sus funciones. Uno de esos problemas es la actitud de los docentes ante los nuevos cambios; pues muchas veces pueden mostrarse reticentes a variar sus métodos de enseñanza, ya que se sienten seguros con sus formas de trabajar y los cambios les generan incertidumbre, desconfianza y malestar. Sin embargo, la implantación de las TIC en las instituciones educativas se hace con independencia de la valoración de los profesores hacia ellas; y al profesorado no le queda otro remedio que adaptarse. Los fallos en los sistemas de implantación pueden dar lugar a estados de estrés, en concreto, ha surgido un nuevo tipo de estrés provocado por la implantación de las TIC, denominado “tecnoestrés”, que hace referencia a la experiencia de estrés específico derivado de la introducción de las TIC en el trabajo. Esta problemática puede provocar daños en la salud física y psicosocial de los

trabajadores, como problemas musculares, dolores de cabeza, fatiga mental y física, ansiedad, temor y aburrimiento. (Pérez, 2013, pp.11-12)

En base a los resultados obtenidos y comparándolos con la teoría expuesta, podemos manifestar que los docentes que presentan bajos niveles de despersonalización pueden cumplir con las metas propuestas dentro del puesto de trabajo, y de esta manera logran alcanzar con esfuerzo y eficiencia los objetivos planteados dentro de la planificación curricular, sin embargo en aquellos docentes que presentan altos niveles de despersonalización esto provoca desconcierto e incertidumbre así como dificultad en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Por lo tanto, se puede comprobar la hipótesis 5.

8.1.3 Falta de realización personal.

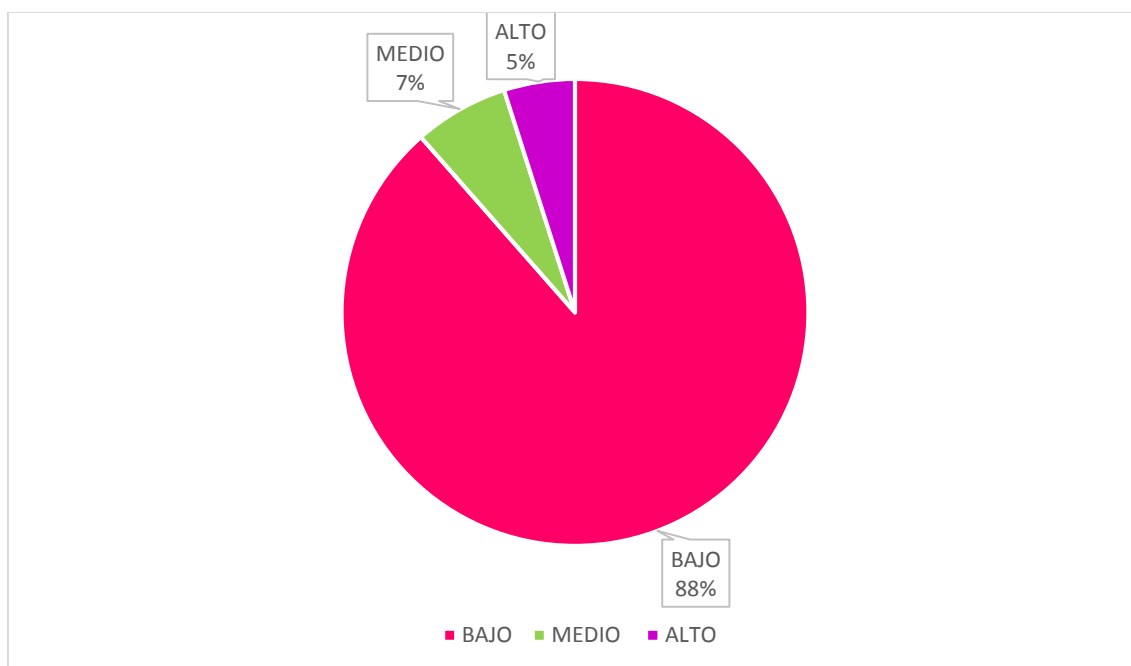


Figura 3: Resultados del Test MBI de la dimensión realización personal.

Con respecto a la falta de realización personal, un 88% manifiestan bajos niveles, el 7 % expresa un nivel medio y un 5% presenta alto niveles de falta de realización personal.

Los docentes expresan en su gran mayoría bajos niveles de falta de realización personal y esto les motivan a tener un mejor desempeño en su labor como docente, lo cual demuestra que para cada docente es muy importante el reconocimiento que recibe por parte de su líder, compañeros y estudiantes debido a que se sienten motivados para realizar de manera eficiente sus actividades y les brinda un aprendizaje continuo personal y profesional, ya que constantemente están conociendo nuevas culturas, interactuando con los estudiantes, capacitándose y formándose. Sin embargo, aquellos que presentan altos niveles, “Para los docentes de las Instituciones Bilingües que no reciben reconocimiento de ninguna índole, manifiestan que se ven afectados en su desempeño y compromiso con la Institución ya que no se sienten valorados y sienten que pierden su vocación por ser docentes”.

El reconocimiento del desempeño laboral

El reconocimiento al desempeño laboral dirigido a los docentes es una herramienta de gestión, que refuerza la relación del plantel con el personal a cargo, es por ello que en las instituciones educativas es necesario que se maneja un sistema de reconocimiento por la labor pedagógica realizada por el personal docente, a fin de estimular que se sigan propagando las buenas prácticas docentes, optimizando el servicio educativo que éstos brindan a la comunidad estudiantil. Es preciso mencionar que, cuando se reconoce a la gente eficazmente, se están reforzando las acciones y comportamientos que, la organización desea ver repetidas por los empleados coincidiendo y alineándose perfectamente con la cultura y objetivos generales de la institución. Los mejores recursos o talentos humanos se van de una organización no por un mejor salario, sino que muchas veces se marchan buscando un mejor ambiente laboral o una oportunidad de desarrollo personal, que se puede

deducir, como la necesidad o expectativa de recibir un buen trato, el respeto y un justo reconocimiento a su trabajo. (Parada, 2017, p.47)

En base a los resultados obtenidos y comparándolos con la teoría expuesta, podemos manifestar que los docentes que presentan bajos niveles de falta de realización personal se sienten motivados para realizar de manera eficiente sus actividades pues tienen un aprendizaje continuo personal y profesional, sin embargo en aquellos docentes que presentan altos niveles de falta de realización personal esto provoca en los docentes pérdida de la vocación para realizar las actividades pues sienten que su trabajo es ignorado. Por lo tanto, se puede comprobar la hipótesis 6 y se descarta la hipótesis 1.

8.2 Resultados generales por sexo

A continuación, hemos estudiado el sexo de los docentes que componen nuestro estudio, de los cuales hay un 39,3% de docentes hombres y un 60,7% de mujeres.

SEXO	CANTIDAD	
Hombres	24	39,3%
Mujeres	37	60,7%
Total	61	100%

Tabla 1

Resultados generales por sexo de la muestra.

Total	Grupo por sexo	Resultados			Resultados			Resultados		
		Cansancio Emocional			Despersonalización			Realización Personal		
37	Mujeres	31	84%	Bajo	25	68%	Bajo	33	90%	Bajo
		2	5%	Medio	9	24%	Medio	2	5%	Medio
		4	11%	Alto	3	8%	Alto	2	5%	Alto
24	Hombres	16	66%	Bajo	16	66%	Bajo	21	88%	Bajo
		4	17%	Medio	5	21%	Medio	2	8%	Medio
		4	17%	Alto	3	13%	Alto	1	4%	Alto

Nota de tabla: Resumen de porcentajes de cada una de las dimensiones por sexo.

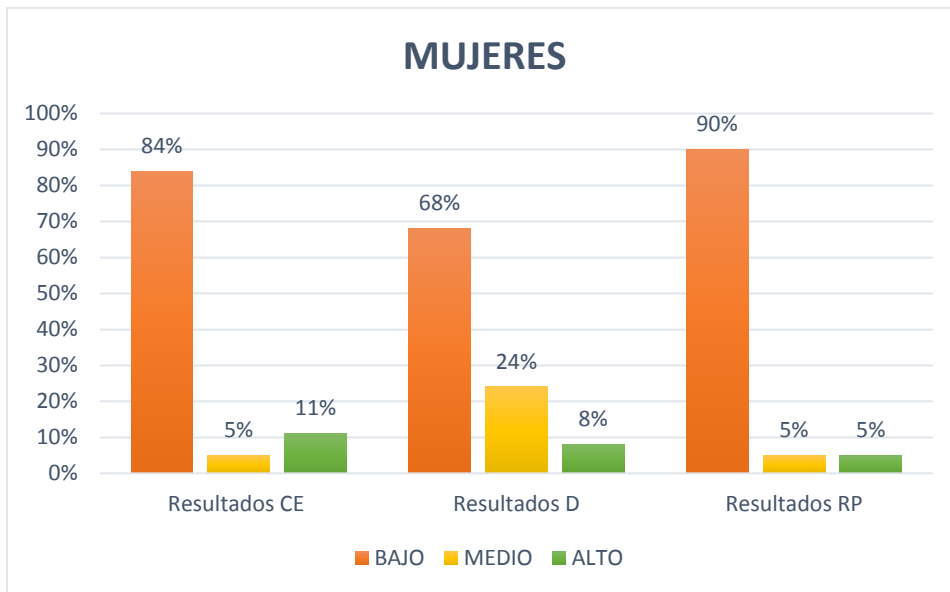


Figura 4: Resultados del Test MBI según el sexo femenino.

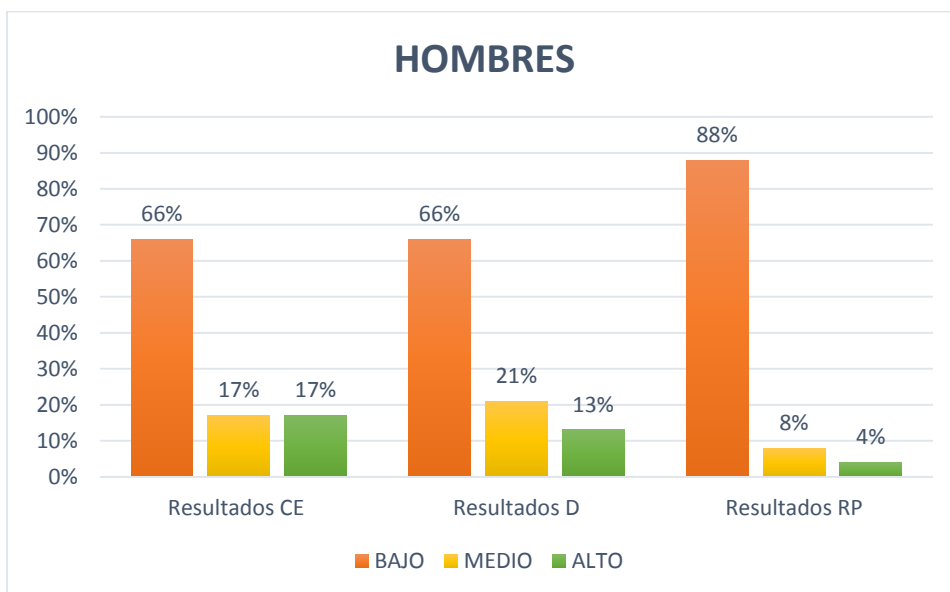


Figura 5: Resultados del Test MBI según el sexo masculino.

Respecto a los resultados por sexo, la Tabla 1 y los gráficos ofrecen el resumen de porcentajes de cada una de las dimensiones. En la cual podemos observar como las mujeres tienen porcentajes bajos en las subescalas de Cansancio Emocional, Despersonalización, sin embargo, en la subescala de Realización Personal el porcentaje

es similar en los hombres y mujeres. Lo que demuestra que las docentes mujeres se ven menos afectadas por el burnout que los hombres.

Podemos considerar que los docentes de sexo masculino presentan altos niveles de estrés laboral, porque tienen muchas exigencias no solo en el ámbito laboral, sino también en el ámbito personal al ser en muchas ocasiones el único sustento en el hogar y aparte que deben cumplir su rol como padres. Por lo que esto genera un agotamiento físico y psicológico y generalmente están irritados, cansados y mostrando actitudes negativas con las personas que los rodean.

Desde la perspectiva de género, la complejidad es aún mayor cuando se toman en cuenta los factores estructurales del sistema social categorizado por género analizando y comparando las diferencias entre hombres y mujeres, que son cruciales para entender el nivel de estrés, los factores que lo desencadenan, las estrategias de afrontamiento y el impacto diferencial en ambos. En este contexto se entiende al género como una construcción social basada en las ideas, creencias, representaciones y atributos sociales, culturales, económicos y políticos que generan las culturas en un momento histórico determinado, a partir de las diferencias sexuales se fincan y establecen los papeles de lo masculino y lo femenino. Los estresores pueden ser similares para hombres y mujeres, tal es el caso de las condiciones económicas, sociales y políticas. Pero es necesario considerar también que existen diferencias en la forma en que hombres y mujeres son afectados por el estrés y en sus reacciones ante éste, en los estresores que lo causan y los mecanismos de afrontamiento. Los principales ámbitos de desarrollo del ser humano son la familia y el trabajo, pero también son espacios significativos generadores de estrés. (Segura y Pérez, 2016, p.110)

El trabajo como ámbito generador de estrés en hombres y mujeres

Ramírez (como se citó en Segura y Pérez, 2016) señala que a nivel macro las condiciones particulares del trabajo afectan a las mujeres a partir de la discriminación, el sexismo y los valores sociales estigmatizados sobre ser mujer ya nivel micro se relaciona con el proceso de socialización de esos valores y la forma como estos delimitan el comportamiento de las mujeres. Así las mujeres experimentan una receptividad especial al estrés debido a la responsabilidad familiar, el asedio sexual y la extensa jornada dentro y fuera de la casa. (Pp.114-115)

Fernández y Martínez (como se citó en Segura y Pérez, 2016) plantean que las mujeres están sometidas a altos niveles de estrés por los largos horarios de trabajo para cumplir con la exigencia que impone el mercado laboral y el trabajo familiar. El estrés cotidiano ligado a la prolongación del tiempo designado al trabajo, a la disminución del descanso, va consumiendo la energía vital de las mujeres, lo que se manifiesta en fatiga crónica, malestares y trastornos físicos y psicológicos. Las mujeres presentan mayormente trastornos del sueño, alteraciones del sistema inmunológico, trastornos alimenticios, alteraciones sexuales (anorgasmia, vaginismo, pérdida del apetito sexual). Presentan efectos emocionales como baja autoestima, sentimientos de culpa, ansiedad, angustia, tristeza y depresión. (p.115)

Los hombres valoran el rol laboral positivamente, ven al trabajo como un medio de manutención, de realización y una fuente de satisfacción constante gracias a los logros y al aprendizaje que les provee. El trabajo se considera como el medio de realización óptimo de la masculinidad. Pero también mencionan que el sobre compromiso en el desempeño de su rol laboral les crea altos niveles de estrés. De ahí que la mayor fuente de estresores, son de tipo laboral y económico. En los hombres la sobrecarga de trabajo los obliga a permanecer largas jornadas en el espacio

laboral, para poder tener resultados óptimos y mantener su status y jerarquía o por lo menos evitar el riesgo de ser despedido, están en la posibilidad de viajar, de tener movilidad laboral, considerando que es relevante llevar a cabo estas acciones para lograr promocionarse. Están convencidos de la relevancia de sus aportaciones, de que el trabajo les da su definición, que su desempeño laboral determina su valor para la empresa y buscan indicadores de éxito reflejados en su salario y la pertenencia a círculos de poder y status. Pero si las expectativas no se cumplen generan frustraciones y se vuelven a sí mismos estresores. Los hombres muestran en general una alta correlación entre el nivel de estrés en el trabajo y la respuesta biológica al mismo, una mala experiencia laboral se relaciona con un alto nivel de estrés que lleva a malestar psicológico y sus repercusiones a la salud física tales como agotamiento, trastornos del sueño, problemas cardiovasculares (hipertensión e infarto agudo al miocardio), problemas gastrointestinales (gastritis, úlceras, colon irritable), alteraciones sexuales (pérdida del apetito sexual, disfunción eréctil, eyaculación precoz). Presentan efectos psicológicos como tensión, irritabilidad, ansiedad, desarrollo de adicciones (alcoholismo tabaquismo, consumo de drogas, etc.) problemas en las relaciones familiares. (Segura y Pérez, 2016, pp.115-116)

8.3 Resultados generales por etnia

Referente a la Etnia de cada uno de los docentes, el 54,1% de los docentes se consideran Mestizos, mientras que el 45,9% Indígena, el 0% Afroecuatoriano y Blanco.

ETNIA	CANTIDAD	
Mestizo	33	54,1%
Indígena	28	45,9%
Afroecuatoriano	0	0%
Blanco	0	0%
Total	61	100%

Tabla 2

Resultados generales por etnia de la muestra

Total	Grupo por etnia	Resultados			Resultados			Resultados		
		Cansancio Emocional	Emocional		Despersonalización	Despersonalización		Realización Personal	Realización Personal	
33	Mestizos	26	79%	Bajo	26	79%	Bajo	30	91%	Bajo
		2	6%	Medio	6	18%	Medio	1	3%	Medio
		5	15%	Alto	1	3%	Alto	2	6%	Alto
28	Indígenas	21	75%	Bajo	15	54%	Bajo	24	86%	Bajo
		4	14%	Medio	8	29%	Medio	3	11%	Medio
		3	11%	Alto	5	17%	Alto	1	3%	Alto

Nota de tabla: Resumen de porcentajes de cada una de las dimensiones por etnia.

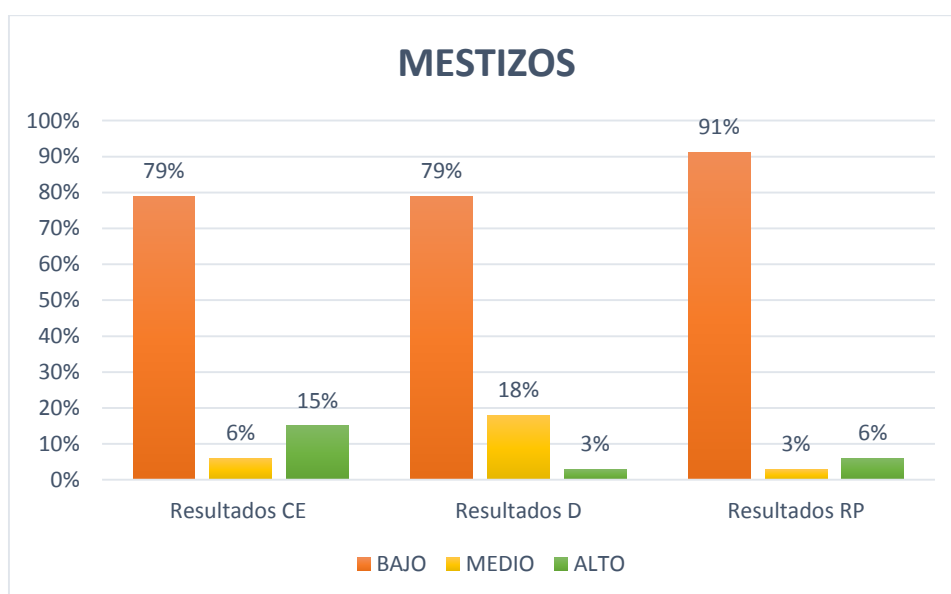


Figura 6: Resultados del Test MBI según la etnia “mestizos”.

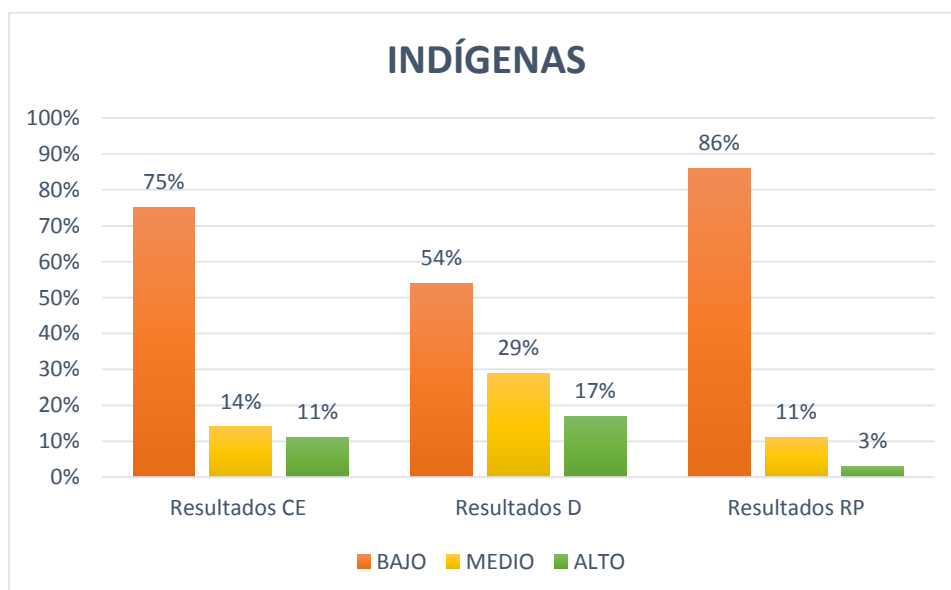


Figura 7: Resultados del Test MBI según la etnia “indígenas”.

En cuanto en la etnia de los docentes, la Tabla 2 y los gráficos nos muestran los resultados resumidos al respecto.

Con respecto al cansancio emocional podemos interpretar que los docentes de etnia mestiza, la situación que más les provoca un desgaste emocional, es las tareas administrativas, y a la etnia indígena la sobrecarga laboral, dichas situaciones afecta directamente en el cumplimiento de los objetivos.

En la despersonalización tanto a los docentes mestizos como indígenas, los aspectos que los llevan a pensar que su trabajo les endurece emocionalmente, son las situaciones que se dilucidan dentro de la institución, relacionadas con las autoridades, estudiantes y los compañeros docentes, y la falta de capacitación, afectando la motivación y el cumplimiento de la Planificación Curricular.

Y por último en la realización personal, se observa bajos niveles de falta de realización personal en las dos etnias. Esta dimensión se percibe de diferente manera para las dos etnias, ya que los docentes mestizos manifiestan que tienen un crecimiento personal y profesional mediante el “aprendizaje continuo” que le brinda la institución, a diferencia de los docentes indígenas ya que tienen un crecimiento personal y profesional a través de la “experiencia laboral”. En las dos etnias se complementa la realización personal con el reconocimiento a su labor docente por parte de las autoridades, representantes y estudiantes.

Los docentes que presentan altos niveles de Realización Personal son los docentes mestizos debido a que no tienen ningún tipo de reconocimiento de parte de los miembros de la Comunidad Educativa.

9. Conclusiones

Concluido el trabajo investigativo, podemos decir que se cumplió con los objetivos expuestos, así como también nos ha permitido comprobar o descartar las hipótesis planteadas.

La mayor parte de los docentes de las instituciones bilingües no muestran la presencia del síndrome de estar quemado (Burnout) ya que la labor que desempeñan no les produce un desgaste emocional como también no afecta en las actitudes negativas hacia los demás.

Los docentes que presentan altos niveles de estrés, en lo que respecta al cansancio emocional, los principales estresores son los problemas de disciplina de los estudiantes y la pérdida de autoridad dentro del aula, así como también la sobrecarga laboral; como consecuencia de estos factores los docentes se sienten frustrados y desgastados emocional y psicológicamente.

En la despersonalización el principal estresor son las situaciones que se dan dentro de la institución, entre ellas la más importante es la falta de capacitación para el uso de las nuevas tecnologías; a consecuencia de esto los docentes presentan un déficit en su desempeño laboral debido a su poca adaptación a la tecnología.

En la realización personal, el factor que les genera estrés es la falta de reconocimiento; esto provoca en los docentes la disminución de la vocación para realizar las actividades, pues sienten que su trabajo es ignorado, lo cual les impide sentirse realizados personal y profesionalmente.

10. Recomendaciones

Los resultados que se manifiestan en la investigación responden a que los docentes de las instituciones interculturales bilingües del Distrito de Educación Nabón-Oña 01D05, muestran una ausencia del síndrome de estar quemado (Burnout), sin embargo, en las dimensiones del cansancio emocional y despersonalización muestran la existencia de niveles altos y en la dimensión de la realización personal niveles bajos. Para poder contrarrestar los niveles altos de estrés, es necesario implementar acciones en función a las necesidades de los docentes, por lo que se recomienda:

Disminución del Cansancio Emocional

Autoridades del Distrito y de las Instituciones Educativas

- Preparar a los docentes para manejar las situaciones que generan malestar laboral de forma adecuada, recurriendo a diferentes técnicas como son: manejo y resolución de conflictos, liderazgo, comunicación asertiva, inteligencia emocional.
- Organizar las actividades en base de cronograma y objetivos planteados previamente, evitando el sentido de urgencia en la gestión.
- Fortalecer la Red de Aprendizaje Intercultural Bilingüe (RAIB), para que los docentes pueden intercambiar ideas y elaborar las guías de aprendizaje, de esta manera disminuirá la sobrecarga laboral en cuanto a la realización del material pedagógico para los estudiantes.
- Revisar y reestructurar de ser el caso, que la carga laboral de los docentes sea equitativa y en cumplimiento a lo establecido en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI).
- Gestionar los temas del estrés laboral y el burnout en las instituciones educativas.

Docentes

- Realizar pausas activas y mantener sus actividades organizadas dentro de las instituciones educativas.

Disminución de la despersonalización

Autoridades del Distrito y de las Instituciones Educativas

- Brindar capacitaciones en el uso de la tecnología que les permita a los docentes trabajar sus clases de manera más didáctica e interesante, esta acción les permitirá mejorar su desempeño laboral.

Docentes

- Solicitar apoyo a las autoridades educativas pertinentes, en temas que desconozcan en cuanto al uso de las Tics.

Aumentar la realización personal

Autoridades del Distrito y de las Instituciones Educativas

- Realizar programas socioeducativos, en el cual se reconozca a los docentes por sus actitudes y aptitudes.
- Fortalecer la formación y el desarrollo profesional de los docentes, permitirá incrementar su motivación y vocación.
- Generar propuestas de valoración de la labor docente.

Futuras Investigaciones

- Estudio diferencial del desgaste emocional entre las docentes mestizas e indígenas.

11. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	MESES																			
	JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Elaboración y aprobación del diseño	■	■																		
Planteamiento del problema			■																	
Justificación			■																	
Marco teórico				■																
Hipotesis				■																
Marco metodológico					■															
Socialización y aplicación de los cuestionarios					■															
Análisis de los resultados de los cuestionarios						■														
Aplicación de entrevistas							■													
Análisis e interpretación de los resultados								■	■	■	■	■								
Conclusiones y recomendaciones													■	■						
Elaboración del documento final															■	■				
Entrega del documento final																				■

12. Presupuesto

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL	JUSTIFICACION
Equipo y servicio técnico	1	200	200,00	Mantenimiento del equipo
Transporte	3	10	30,00	Traslado a la Universidad
Servicio de internet	3	38	114,00	Pago para mantener el servicio
Impresiones	80	0,10	80,00	Presentación de la tesis
Empastado del documento final	1	10	10,00	Presentación de tesis
Otros gastos	-	-	20,00	
TOTAL			454,00	

13. Referencias

- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*. Recuperado de <https://bibliotecas.ups.edu.ec:2708/lib/bibliotecaupssp/detail.action?docID=3228423&query=Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n+>
- Holmes, E. (2014). *El bienestar de los docentes: guía para controlar el estrés y sentirse bien personal y profesionalmente*. Recuperado de <https://bibliotecas.ups.edu.ec:2708/lib/bibliotecaupssp/detail.action?docID=4626597&query=holmes>
- Iglesias, M. (2015). *Metodología de la investigación científica*. Buenos Aires, Argentina: Centro de publicaciones educativas y material didáctico
- Molinera, J. (2006). *Absentismo laboral*. Madrid, España: Fundación Confemetal.
- Moriana, J., y Herruzo, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4 (3), pp.597-621. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337/33740309>
- Organización Mundial de la Salud. (2014). *La organización del trabajo y el estrés* (3). Recuperado de <https://www.who.int/>
- Parada, J. (2017). Estrategias gerenciales para el reconocimiento del desempeño laboral docente. *Mundo Fesc*, (14), pp.42-56. Recuperado de <file:///C:/Users/HORTEN~1/AppData/Local/Temp/Dialnet-EstrategiasGerencialesParaElReconocimientoDelDesem-6559169.pdf>
- Pérez, M. (2013). *EL PROCESO DE TECNOESTRÉS EN EL ÁMBITO EDUCATIVO* (tesis de maestría). Universidad de Oviedo, Oviedo, España.
- Sánchez, M. (2004). Medición integral del estrés crónico. *Revista Mexica de Ingeniería Biomédica*, 25(1), 60-66.

- Segura, R., y Pérez, I. (2016). Impacto diferencial del estrés entre hombres y mujeres: una aproximación desde el género. *Alternativas en psicología*, (36), pp.105-120.
- Travers, C., y Cooper, C. (2000). *El estrés de los profesores*. Barcelona, España: Paidós Ibérica S.A.
- Vidal, V. (2019). *El estrés laboral: análisis y prevención*. Recuperado de <https://bibliotecas.ups.edu.ec:2708/lib/bibliotecaupssp/detail.action?docID=5810773&query=vidal+victor>
- Viera, A., Hernández, P., Fernández, I. (2007). Estrés Laboral y el Síndrome de Burnout en Docentes Venezolanos. *Salud de los trabajadores*, 15 (2), pp.71-78. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org>
- Zavala, J. (2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. *Educación*, 17 (32), pp.67-86. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5056868>

14. ANEXOS

CUESTIONARIO - BURNOUT

Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

1. Subescala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20.) Puntuación máxima 54.

2. Subescala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) Puntuación máxima 30.

3. Subescala de realización personal. Evalúa los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) Puntuación máxima 48.

RANGOS DE MEDIDA DE LA ESCALA

0 = Nunca.

1 = Pocas veces al año o menos.

2 = Una vez al mes o menos.

3 = Unas pocas veces al mes.

4 = Una vez a la semana.

5 = Unas pocas veces a la semana.

6 = Todos los días.

CÁLCULO DE PUNTUACIONES

Se suman las respuestas dadas a los ítems que se señalan:

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total Obtenido	<i>Indicios de Burnout</i>
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20		<i>Más de 26</i>
Despersonalización	5-10-11-15-22		<i>Más de 9</i>
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21		<i>Menos de 34</i>

VALORACIÓN DE PUNTUACIONES

Altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera definen el síndrome de Burnout. Hay que analizar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el Grado del Síndrome de Burnout, que puede ser más o menos severo dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o tres ámbitos; y de la mayor o menor diferencia de los resultados con respecto a los valores de referencia que marcan los indicios del síndrome. Este análisis de aspectos e ítems puede orientar sobre los puntos fuertes y débiles de cada uno en su labor docente.

VALORES DE REFERENCIA

	BAJO	MEDIO	ALTO
Cansancio emocional	0 – 18	19 – 26	27 – 54
Despersonalización	0 – 5	6 – 9	10 – 30
Realización personal	0 – 33	34 – 39	40 – 56

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= NUNCA.

1= POCAS VECES AL AÑO.

2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES.

4= UNA VEZ A LA SEMANA.

5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	

9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Creo que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	

Preguntas de la entrevista

Cansancio emocional

1. ¿Cuáles son las situaciones que más le desgastan en su jornada presencial de trabajo?
2. ¿Cómo estas situaciones, afectan en su compromiso laboral?

Despersonalización

1. ¿Cuáles son los aspectos que le llevan a pensar que su trabajo le endurece emocionalmente?
2. ¿Cómo influyen estos aspectos en su rendimiento laboral?

Falta de realización personal

1. ¿De qué manera su lugar de trabajo le brinda la oportunidad de tener un crecimiento personal y profesional?
2. En su institución usted recibe un reconocimiento personal o profesional y cómo este influye en su compromiso organizacional.