



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA SEDE
QUITO**

CARRERA DE PSICOLOGÍA

**ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES. UN CASO DE
ESTUDIO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FISCAL
“FRANCISCO ZURITA GUAYASAMÍN” EN EL
PERÍODO 2021-2022**

Trabajo de titulación previo a la obtención del
Título de Licenciatura en psicología

**AUTORAS: BEJARANO ORTIZ NATHALY
PAOLA**

YAGUARI GAVILANEZ MARILYN LISETTE

**TUTOR: PILLAJO SALCEDO GUILLERMO
MARCELO**

Quito-Ecuador
2022

CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Nosotros, Bejarano Ortiz Nathaly Paola con documento de identificación N° 1725457319 y Yaguari Gavilanez Marilyn Lisette con documento de identificación N° 1718474214; manifestamos que:

Somos los autores y responsables del presente trabajo; y, autorizamos a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Quito, 15 de marzo del año 2022

Atentamente,



Bejarano Ortiz Nathaly Paola

1725457319



Yaguari Gavilanez Marilyn Lisette

1718474214

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Nosotros, Bejarano Ortiz Nathaly Paola con documento de identificación No. 1725457319 y Yaguari Gavilanez Marilyn Lisette con documento de identificación No.1718474214, expresamos nuestra voluntad y por medio del presente documento cedemos a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que somos autores de la Investigación Aplicada: ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES. UN CASO DE ESTUDIO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FISCAL “FRANCISCO ZURITA GUAYASAMÍN” EN EL PERÍODO 2021-2022, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciatura en Psicología, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribimos este documento en el momento que hacemos la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 15 de marzo del año 2022

Atentamente,

Bejarano Ortiz Nathaly Paola
1725457319

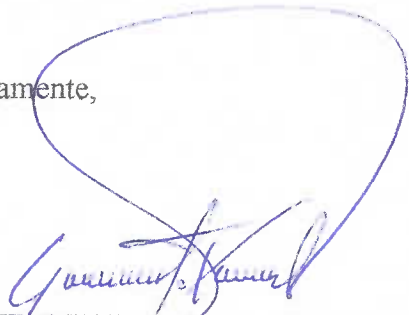
Yaguari Gavilanez Marilyn Lisette
1718474214

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Pillajo Salcedo Guillermo Marcelo con documento de identificación N°1710314061, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES. UN CASO DE ESTUDIO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FISCAL “FRANCISCO ZURITA GUAYASAMÍN” EN EL PERÍODO 2021-2022 realizado por Bejarano Ortiz Nathaly Paola con documento de identificación N°1725457319 y por Yaguari Gavilanez Marilyn Lisette con documento de identificación N°1710314061, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Investigación Aplicada que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 15 de marzo del año 2022

Atentamente,



Pillajo Salcedo Guillermo Marcelo

1710314061



INSTITUCION EDUCATIVA FISCAL "FRANCISCO ZURITA GUAYASAMIN"

TURUBAMBA ALTO PASAJE S26 G Oe 3-247 Y SPENCER-TELF: 267 7158 / mail:franciscozuritag@hotmail.com
QUITO-ECUADOR

Quito, 29 de julio de 2021

Señor

Gino Eduardo Grondona Opazo

Director de la Carrera de Psicología

Ciudad. -

De mi consideración:

Por medio de la presente, yo Fernanda Piedad Campaña Campaña con cédula de ciudadanía 1711644888 Directora de la Institución Educativa Fiscal "Francisco Zurita Guayasamin" ;a petición de las estudiantes, autorizo a las señorita(s) **Yaguari Gavilanez Marilyn Lisette**, con cédula de ciudadanía **1718474214** y **Bejarano Ortiz Nathaly Paola**, con cédula de ciudadanía **1725457319**, estudiantes de la Carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Salesiana, se utilice el nombre de la Institución a la que represento para la elaboración de su Trabajo de Titulación, modalidad Investigación Aplicada para que puedan realizar el respectivo proceso de investigación con los docentes de la misma.

Se expide la presente autorización para los fines pertinentes.

Atentamente,



MSc. Fernanda Campaña

Firma

CI:1711644888



INSTITUCION EDUCATIVA "FRANCISCO ZURITA GUAYASAMIN"

TURUBAMBA ALTO PASAJE S26 G Oe 3-247 Y SPENCER-TELF: 267 7158 / mail:franciscozuritag@hotmail.com
QUITO-ECUADOR

Quito, 15 de marzo de 2022

Señor(a)

XIMENA DEL CONSUELO ANDRADE CACERES

DIRECTOR(A) DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA

Ciudad. -

De mi consideración:

Por medio de la presente, yo Paola Anabel Males Vasco con cédula de ciudadanía 171558070-8 Directora (E) de la Institución Educativa Fiscal "Francisco Zurita Guayasamin" ;a petición de las estudiantes, autorizo a las señorita(s) **Yaguari Gavilanez Marilyn Lisette**, con cédula de ciudadanía **1718474214** y **Bejarano Ortiz Nathaly Paola**, con cédula de ciudadanía **1725457319**, estudiantes de la Carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Salesiana, se utilice el nombre de la Institución a la que represento para la publicación de su Trabajo de Titulación **ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES. UN CASO DE ESTUDIO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FISCAL "FRANCISCO ZURITA GUAYASAMÍN" EN EL PERÍODO 2021-2022.**

Se expide la presente autorización para los fines pertinentes.

Atentamente,



Paola Males

CI: 171558070-8

Directora (E)

Resumen

El presente trabajo tiene el propósito de sistematizar la experiencia derivada de la realización de la investigación sobre estrés laboral en la Institución Educativa Fiscal “Francisco Zurita Guayasamín”. La población objeto de estudio estuvo conformada por 48 docentes, 43 mujeres y 5 hombres de entre 27 a 61 años, con un nivel de formación de Tercer Nivel, que laboran en esta institución en la modalidad Educación General Básica realizando sus actividades en jornadas tanto matutina como vespertina. Para lo cual se analiza qué es el estrés laboral docente, así como las perspectivas y expectativas de los mismos respecto al cuestionario aplicado.

La metodología empleada en esta investigación consistió en la aplicación del cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS, el cual da una valoración individual de 7 factores: Clima organizacional, Estructura organizacional, Territorio organizacional, Tecnología, Influencia de líder, Falta de cohesión y Respaldo de grupo. Adicionalmente se aplicó la observación y la entrevista para la reconstrucción de los datos obtenidos en la investigación. También se empleó recursos bibliográficos para consolidar y validar la información.

Los resultados obtenidos indican un nivel de estrés intermedio en la mayoría de docentes de la Institución Educativa Fiscal “Francisco Zurita Guayasamín”, siendo los factores respaldo de grupo e influencia de líder los que presentan un mayor índice de estrés en la población docente.

A fin de reducir el nivel de estrés intermedio identificado en el personal docente, es necesario se tomen medidas como técnicas de afrontamiento con ayuda del departamento de consejería estudiantil (DECE) para la disminución de estos niveles identificados.

Palabras Clave: estrés laboral, nivel de estrés, territorio organizacional, tecnología, influencia de líder, falta de cohesión y respaldo de grupo

Abstract

The present work has the purpose of systematizing the experience derived from the realization of research on work stress at the Fiscal Educational Institution “Francisco Zurita Guayasamín”. The population for the study was made up by 48 teachers, 43 women and 5 men, with ages between 27 and 61 years, with an educational formation of Third Level. They work at this institution under the Basic General Education, carrying out their activities both in morning and evening sessions. We will try to analyze what is the work stress on the teachers, as well as the perspectives and expectations of those teachers on the questionnaire applied.

The methodology used in this research consisted in applying the questionnaire on work stress used by OIT-OMS, which gives an individual value of seven factors: Organizational atmosphere, Organizational structure, Organizational territory, Technology, Influence by the leader, Lack of cohesion and Group support. In addition, observation and interviews were applied for the reconstruction of the data obtained in the research. Bibliographical resources were also employed to consolidate and validate the information.

The results obtained indicate an intermediate level of work stress in most teachers of the Fiscal Educational Institute “Francisco Zurita Guayasamin”, being the factors Group support and Influence by the leader which show a higher work stress in the teachers population.

In order to reduce the level of stress identified in these teachers, measures must be taken such as techniques of facing up the problem with the help of the department of student counseling (DECE) in order to decrease the work stress identified.

Key Words: work stress, stress level, organizational territory, technology, influence by the leader, lack of cohesion, group support.

Índice de Contenido

Datos Informativos del Proyecto.....	1
Nombre del Proyecto.....	1
Nombre de la Institución.....	1
Tema que Aborda.....	2
Localización.....	2
Objetivos.....	4
General.....	4
Específicos.....	4
Eje de Intervención.....	5
Objeto de la Intervención o de la Práctica de Investigación.....	7
Clima Organizacional.....	7
Estructura Organizacional.....	8
Territorio Organizacional.....	8
Tecnología.....	8
Influencia de Líder.....	9
Falta de Cohesión.....	9
Respaldo de Grupo.....	9
Metodología.....	11
Técnicas e Instrumentos.....	12
Confiabilidad y Validez.....	12
Entrevista.....	13
Observación.....	13
Preguntas Clave.....	14
Preguntas de Inicio.....	14
Preguntas Interpretativas.....	14
Preguntas de Cierre.....	14
Organización y Procesamiento de la Información.....	15
Entrevista.....	15
Cuestionario.....	16
Observación.....	18
Análisis de la Información.....	19

Cuestionario.....	19
Clima Organizacional.....	19
Preguntas Factor Clima Organizacional.....	19
Estructura Organizacional.....	22
Preguntas Factor Estructura Organizacional.....	23
Territorio Organizacional.....	26
Preguntas Territorio Organizacional.....	26
Tecnología.....	28
Preguntas Factor Tecnología.....	29
Influencia de Líder.....	31
Preguntas Factor Influencia de Líder.....	32
Falta de Cohesión.....	35
Preguntas Factor Falta de Cohesión.....	35
Respaldo de Grupo.....	38
Preguntas Factor Respaldo de Grupo.....	38
Entrevista.....	41
Justificación.....	44
Caracterización de los Beneficiarios.....	46
Interpretación.....	48
Cuestionario.....	50
Clima Organizacional.....	50
Estructura Organizacional.....	51
Territorio Organizacional.....	51
Tecnología.....	51
Influencia de Líder.....	52
Falta de Cohesión.....	52
Respaldo de Grupo.....	52
Entrevista.....	52
2	
Observación.....	53
3	
Principales Logros del Aprendizaje.....	54
Conclusiones y Recomendaciones.....	56

Conclusiones.....	56
Recomendaciones.....	56
Referencias Bibliográficas.....	57
ANEXOS.....	60

Índice de Tablas

Tabla 1 Indicaciones respecto a la puntuación del cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS.....	12
Tabla 2 Matriz de sistematización de la entrevista realizada a los distintos cargos en la institución.....	15
Tabla 3 Clasificación de preguntas según los factores cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS.....	16
Tabla 4 Puntuación general del cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS.....	16
Tabla 5 Factores con 4 preguntas del cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS.....	17
Tabla 6 Factores con 3 preguntas del cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS.....	17
Tabla 7 Matriz de sistematización de la observación realizada a los docentes y directiva en la institución.....	18
Tabla 8 Análisis de la entrevista realizada a los distintos cargos de la institución pregunta 1.....	41
Tabla 9 Análisis de la entrevista realizada a los distintos cargos de la institución pregunta 2.....	41
Tabla 10 Análisis de la entrevista realizada a los distintos cargos de la institución pregunta 3.....	42
Tabla 11 Análisis de la entrevista realizada a los distintos cargos de la institución pregunta 4.....	42
Tabla 12 Análisis de la entrevista realizada a los distintos cargos de la institución pregunta 5.....	43
Tabla 13 Caracterización de los beneficiarios.....	46

Índice de Figuras

Figura 1 Localización de la Institución Educativa fiscal “Francisco Zurita Guayasamín.....	3
Figura 2 Clima Organizacional.....	19
Figura 3 La gente no comprende la misión y metas de la organización.....	19
Figura 4 La estrategia de la organización no es bien comprendida.....	20
Figura 5 Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.....	21
Figura 6 La organización carece de dirección y objetivo.....	22
Figura 7 Estructura Organizacional.....	22
Figura 8 La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.....	23
Figura 9 Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.....	24
Figura 10 La estructura formal tiene demasiado papeleo.....	25
Figura 11 La cadena de mando no se respeta.....	25
Figura 12 Territorio Organizacional.....	26
Figura 13 No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.....	26
Figura 14 No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.....	27
Figura 15 Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.....	28
Figura 16 Tecnología.....	29
Figura 17 El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.....	29
Figura 18 No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.....	30
Figura 19 No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.....	31
Figura 20 Influencia de Líder.....	31
Figura 21 Mi Supervisor no da la cara por mí ante los jefes.....	32
Figura 22 Mi supervisor no me respeta.....	32
Figura 23 Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.....	33
Figura 24 Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.....	34
Figura 25 Falta de Cohesión.....	35
Figura 26 No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.....	35
Figura 27 Mi equipo no disfruta de status o prestigio dentro de la organización.....	36
Figura 28 Mi equipo se encuentra desorganizado.....	36

Figura 29 Mi equipo me presiona demasiado.....	37
Figura 30 Respaldo de Grupo.....	38
Figura 31 Mi equipo no respalda mis metas profesionales.....	38
Figura 32 Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.....	39
Figura 33 Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.....	40

Datos Informativos del Proyecto

Nombre del Proyecto

ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES. UN CASO DE ESTUDIO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FISCAL “FRANCISCO ZURITA GUAYASAMIN” EN EL PERÍODO 2021-2022.

Nombre de la Institución

Institución Educativa Fiscal Francisco Zurita Guayasamín”

Es una unidad educativa Fiscal perteneciente al Ministerio de Educación que ofrece como niveles educativos: Educación General básica (EGB), Inicial. Cuenta con modalidad presencial en jornadas matutina y vespertina cuenta con 48 docentes colaboradores.

La institución educativa fue creada en el año de 1993 con la finalidad de ofertar el servicio educativo a la colectividad sur de la ciudad de Quito, al inicio con una estadística de 50 estudiantes del barrio y en la actualidad la institución brinda un servicio integral.

En cuanto a la misión de la Institución educativa se basa en que es una institución que ofrece a la colectividad un servicio educativo que asegure a los estudiantes una educación permanente, integral, participativa de calidad que desarrolle las capacidades cognitivas, destrezas, actitudes, aptitudes y valores; permitiendo a los niños, niñas y adolescentes desenvolverse en una sociedad que a diario exige nuevos desafíos.

Por otra parte la visión está orientada por principios institucionales y una planificación estratégica, anhela en cinco años ser una Institución Educativa que garantice la educación holística de los adolescentes, niñas y niños mediante la cual se promueve el desarrollo del pensamiento, la adquisición de aprendizajes significativos, la práctica de valores y la

participación docente con responsabilidad y profesionalismo a fin de oferta una educación de calidez y calidad dentro y fuera de la comunidad educativa como referente académico de prestigio.

Tiene como valores institucionales: Educación para el cambio, Libertad, El enfoque de derechos, Educación para la democracia, Comunidad de aprendizaje, La participación ciudadana, Cultura de paz y resolución de conflictos, Equidad e inclusión, Disciplina, El principio de convivencia armónica, Puntualidad que permite cumplir con la búsqueda de un mejor proceso de enseñanza-aprendizaje y también formar estudiantes con valores académicos y contribuir a su formación.

Tema que Aborda

El proyecto elaborado en la Institución Educativa Fiscal “Francisco Zurita Guayasamín” trata de la evaluación del estrés docente, ya que se ha determinado la importancia del mismo para que se haga uso de la información recopilada para plantear posibles soluciones.

Entendiendo como categoría psicosocial, el estrés laboral docente forma parte de los riesgos psicosociales.

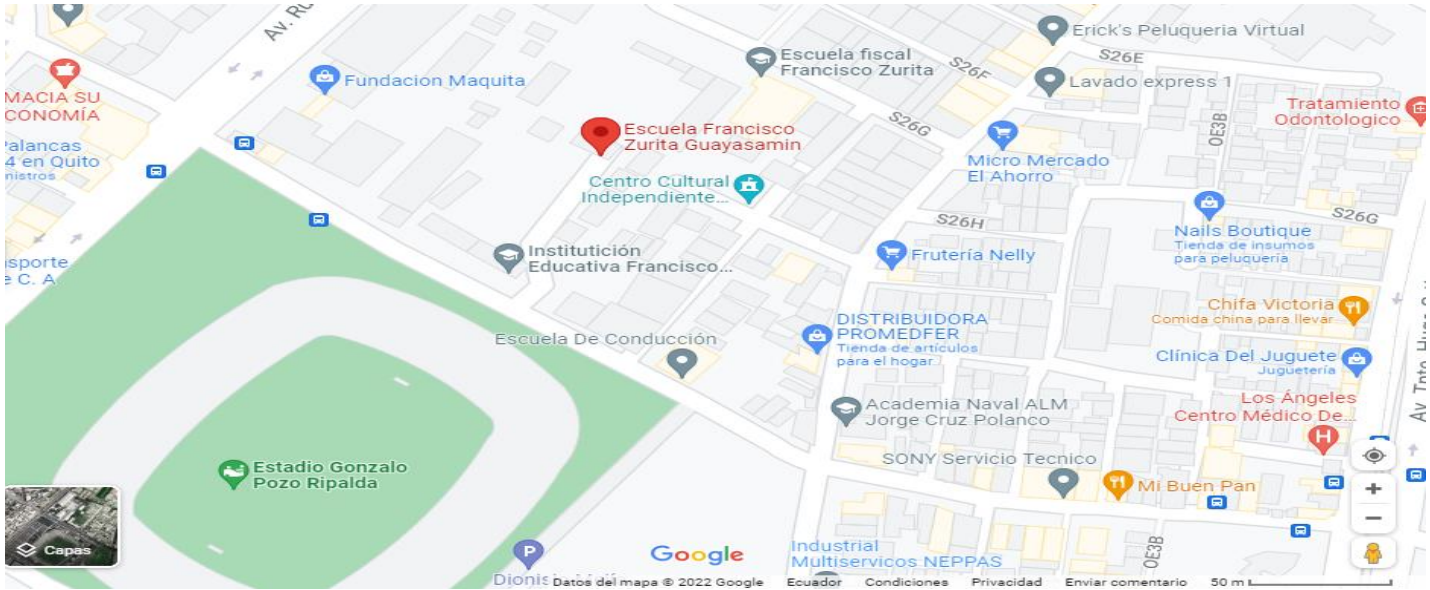
Localización

La institución se ubica en la provincia de Pichincha, al sur de Quito, en la parroquia Solanda, Barrio: Turubamba Alto, ubicación: pasaje S 26G Alberto Spencer OE h3-247 junto al estadio del Aucas.

Figura 1

Localización de la Institución Educativa fiscal “Francisco Zurita Guayasamín.

Nota. La Figura muestra la Geolocalización de la Institución Educativa “Fiscal Francisco Zurita



Guayasamín”. Fuente Google Maps (2022)

Objetivos

General

- Reconstruir la experiencia de la aplicación del test de la OIT en la determinación del nivel de estrés en los Docentes de la “Institución Educativa Francisco Zurita Guayasamín” en el período 2021-2022.

Específicos

- Identificar el nivel de estrés laboral en los docentes mediante el cuestionario sobre estrés laboral OIT-OMS.
- Determinar en qué factores predomina el nivel de estrés docente en la institución.

Eje de Intervención

La sistematización aplicada tiene como eje de intervención el enfoque histórico dialéctico, en el cual las experiencias son vistas como históricas y sociales, así como dinámicas, ricas y contradictorias que están en constante movimiento y cambio. Estas prácticas son objeto de comprensión y lectura que nos permite explicarlas para así construir conocimiento mediante el empleo de la dialéctica.

Entre los principales autores que explican el enfoque histórico dialéctico. Según Verger, A (2007) plantea que se llega a coincidir que el proceso de sistematización es de gran importancia debido a que nos permite buscar y tener conocimiento de forma explícita como podemos actuar como agentes y transformar la realidad de forma intencional. De esta manera nosotros entendemos la realidad tal cual y a pensar en una realidad que puede ser posible.

Permitiendo así que este enfoque busque con estos procesos conocer las temáticas que ocurren a nuestro alrededor, llegar a la realidad y buscar fomentar un cambio.

Es necesario manifestar que en la actualidad el trabajo laboral ha incrementado sus exigencias. Álamos y Macías (2014) plantea que los docentes en los últimos tiempos tienen mayores presiones que elevan su nivel de estrés, por ejemplo, encontramos: No tener su trabajo asegurado y el miedo a constante a ser despedidos, el cambio de los pensum de estudio, la presión de alcanzar a cumplir con sus actividades planificadas en el tiempo establecido, sobrecarga de trabajo, malas relaciones con los padres de los alumnos y en ocasiones con los directivos, por último el mal desempeño y mal comportamiento de los alumnos de clase .

Por lo que este enfoque permite indagar el nivel de estrés de 48 docentes de la Institución Educativa Fiscal “Francisco Zurita Guayasamín”, con lo que se busca una reconstrucción de la experiencia que demuestre ya sea un nivel bajo, medio o alto de estrés laboral debido a factores como: Territorio organizacional, clima organizacional, influencia de líder, estructura organizacional, respaldo de grupo, influencia de líder y tecnología.

Así mismo por medio del uso de la observación y entrevista se busca una aproximación a la realidad que viven estos docentes dentro de la institución, encontrando datos e información referente a que genera estrés laboral en la institución, por lo que es importante abordar esta temática para comprender los niveles de estrés que puede llegar a tener el docente y las posibles medidas que la institución tomara para resolver el problema.

Es importante mencionar que, al trabajar con el enfoque histórico dialéctico, el manejo de la información obtenida parte de un diagnóstico inicial que nos demuestra la situación que los docentes de la Institución Educativa Fiscal “Francisco Zurita Guayasamín” tenían en ese momento, es decir su percepción respecto a sus niveles de estrés; con la utilización del cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS, se logró obtener datos actualizados de los niveles de estrés a los que están sometidos los docentes dentro de la misma.

Objeto de la Intervención o de la Práctica de Investigación

El Objeto de intervención de la investigación aplicada son los niveles de estrés que se podrán encontrar en los docentes de la Institución Educativa Fiscal “Francisco Zurita Guayasamín” para tener conocimiento de en qué ejes tiende a aumentar o disminuir respectivamente los niveles de estrés.

El estrés también conocido como *job strain*, Gómez y Llanos (2014) plantean que el estrés es el resultado obtenido de la forma de relacionarse entre las personas, se debe tomar en cuenta que cuando las demandas psicológicas se elevan y hay una constante limitación de libertad se podría llegar a sobrepasar las capacidades para la toma de decisiones.

El aumento de tareas puede darse por el ritmo y el tiempo empleado en cada actividad, por aumento de tareas, por no comunicar adecuadamente la información, conflictos, por la falta de concentración, por generar intermisiones y por la falta de cooperación.

Por consiguiente, el estrés es una respuesta ante una serie de demandas definido como una disminución de capacidades de respuesta.

El cuestionario de la OIT analiza los 7 factores que son:

Clima Organizacional

Iniciando con uno de los factores más importantes. Caraveo, M (2004) plantea que el clima organizacional es el medio que perciben los actores que forman parte de la organización, para este se toma en cuenta todos los aspectos que sirven para su desarrollo donde se encuentran: el estilo de liderazgo, el modo comunicación, la motivación y forma de recompensas entre otros. Todo esto influye de forma directa o indirecta en el comportamiento y desempeño de los trabajadores.

Estructura Organizacional

En toda organización independientemente la actividad que realice debe tener una organización establecida. Parra y Liz (2009) plantea que la estructura organizacional es la síntesis de las maneras en que se distribuye el trabajo y consta de la planificación de tareas, y como es la distribución de estas. Es decir, se debe tomar en cuenta la jerarquía porque cada uno de los cargos tiene una función específica.

Territorio Organizacional

También es importante el territorio organizacional para que el empleado se sienta apropiado de este espacio. Según López, J (2020) plantea que toda organización es un colectivo que posee una identificación, políticas que establecen reglas y normas, sin olvidarse de la forma de jerarquizar los niveles de autoridad, su forma de comunicarse, en sí como se organiza y ejecuta sus actividades para un objetivo común que es el cumplimiento de propósitos que benefician en sí a la organización y a la sociedad.

Los resultados del cumplimiento de objetivos de la organización se ven influenciado directamente con la importancia que se les debe dar a los actores (trabajadores).

Tecnología

El concepto de tecnología según Romaní, J. C. C, 2009 es “una serie de dispositivos que ayudan al intercambio de información y la comunicación entre las personas” (p.297). Es decir, son esenciales para el cumplimiento de un fin.

Estos aparatos son necesarios para el trabajo del personal docente u otras ocupaciones, siendo útiles no únicamente para permitir la comunicación con otros seres humanos, si no para

proveer con mayor rapidez la educación, entretenimiento y demás actividades que se presentan en el diario vivir.

Influencia de Líder

Castro (2007) define a la influencia de liderazgo como” el proceso por el cual una persona tiene la capacidad para influir y motivar a sus seguidores” (p. 253). De esta manera contribuye al cumplimiento de objetivos y éxito en su manejo de la organización en este caso la escuela.

Es necesario mencionar que el líder debe tener una madurez psicológica, ejercer un buen desempeño y estar comprometido con el cumplimiento de objetivos de las distintas tareas que le sean encargadas, así como ser una guía para sus subordinados.

Falta de Cohesión

Sin dejar de lado el factor de falta de cohesión Chaparro et al. (2019) plantea que la falta de cohesión implica el desempeño en sus distintas actividades asignadas sea este adecuado o no, de manera que cada miembro se relacione socialmente con el grupo de trabajo, así como individualmente en el cumplimiento de sus funciones, por tanto, todos los factores sean estos positivos o negativos contribuyen a la satisfacción de la persona o que esta desee abandonar el grupo. Es importante mencionar que el grupo debe mantenerse en armonía, para ello se debe tener una buena convivencia y aceptar sus diferencias, así como compartir los objetivos que se persiguen como compañeros o miembros de un mismo grupo.

Respaldo de Grupo

Y por último el factor de respaldo de grupo también es importante para los miembros de la organización. Treviño, A (2017) plantea que un grupo es un conjunto reducido de

personas que muestran permanencia con otras, que se comunican abiertamente, con una adecuada estructura lo que permite realizar el trabajo de manera organizada con las tareas claras, por lo que comparten habilidades, destrezas, además de conocimientos y objetivos similares.

Cabe mencionar que para que se tenga un adecuado funcionamiento se debe propiciar un entorno afable, una planificación y organización para evitar inconvenientes como el abuso de autoridad y así generar una cooperación colectiva.

Metodología

El enfoque de investigación utilizado para la sistematización de datos es de tipo mixto. Sampieri et al. (2007) se involucran herramientas de recolección de datos tanto cualitativas como cuantitativas y se utiliza el análisis de los distintos enfoques para tener una mejor percepción del tema investigado.

Como un instrumento cuantitativo el cuestionario que permite recopilar datos del estrés laboral en docentes. Sampieri et al. (2007) plantea que para poder recabar la información se emplean técnicas que cuenten con la confiabilidad y validez. por lo que es importante que la esta información recolectada cuente con estos procedimientos para que otros investigadores puedan hacer uso de la misma y pueda pertenecer a la comunidad científica.

Como instrumento cualitativo la entrevista semi- estructurada su principal característica es ser más flexible al momento de intercambiar información permitiendo así indagar acerca de la percepción que tiene el docente con el estudio realizado.

También el uso del método de observación. La observación científica no participante Díaz, L (2011) plantea que esta se caracteriza por que el investigador no puede intervenir en el proceso con algún tipo de información.

En cuanto al diseño de Investigación se utiliza el explicativo secuencial. Sampieri et.al (2007) plantea que este hace uso de datos tanto cuantitativos como cualitativos y se va construyendo por partes, está da la opción de elegir el enfoque según la importancia considerada en la investigación y se hace uso de un método para sustentar al otro o para dar explicación de lo investigado y profundizar más en estos temas.

Técnicas e Instrumentos

Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS

El instrumento utilizado es la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS. La escala tiene como autores a la OIT-OMS; y es sostenida por Ivancevich & Matteson. Se lo puede aplicar de forma grupal o personalizada individual, además su duración es aproximada de 15-17 minutos.

El cuestionario consta de un cuadernillo de preguntas y una plantilla de respuestas. Tiene 25 ítems con 7 alternativas como respuestas que van desde la puntuación del 1 al 7, de la siguiente manera:

Tabla 1

Indicaciones respecto a la puntuación del cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS

PUNTUACIÓN	ALTERNATIVAS
1	Si la condición es “Nunca” es fuente de estrés.
2	si la condición ‘Raras veces’ es fuente de estrés.
3	si la condición ‘Ocasionalmente’ es fuente de estrés.
4	si la condición ‘Algunas veces’ es fuente de estrés.
5	si la condición ‘Frecuentemente’ es fuente de estrés.
6	si la condición ‘Generalmente’ es fuente de estrés.
7	si la condición ‘Siempre’ es fuente de estrés.

Nota. Datos tomados del Cuestionario de estrés laboral OIT-OMS Paredes Alfaro, L. A (2016).

Confiabilidad y Validez. La escala de estrés laboral OIT-OMS fue adaptada en un estudio de una empresa de ventas y atención al cliente contact center en Lima-Perú aplicada a sus

trabajadores con el cargo de asesores telefónicos. Suárez, (2013) plantea que el instrumento fue validado por el departamento de talento humano de la empresa, la validez del cuestionario de forma general es de 65%. En cuanto a la fiabilidad se obtuvo una valoración de 0.9218 determinando el coeficiente de Alpha de Cronbach.

Entrevista

El instrumento de la entrevista semiestructurada tiene una duración de aprox. 10 minutos, de forma individual, Además tiene un cuestionario de 5 preguntas: ¿Qué expectativas tiene respecto a esta investigación?, ¿Cree usted que es importante evaluar el estrés laboral? ¿Lo han hecho anteriormente en esta institución ?, ¿Usted siente que tiene a su cargo muchas responsabilidades?, Le resulta difícil organizar su tiempo?, Según su percepción considera que tiene ¿bajo, intermedio o alto nivel de estrés laboral?

Observación

Este instrumento permite observar como en la institución educativa ejecutan sus funciones los docentes según los distintos cargos que son: Directivos y personal docente en relación a las jornadas matutina y vespertina.

Preguntas Clave

Preguntas de Inicio

1. ¿Qué expectativas tiene al finalizar esta investigación acerca del estrés?
2. ¿Considera que los resultados obtenidos por esta investigación arrojasen niveles altos, medios o bajos de estrés laboral?
3. ¿Se ha planteado el tema del estrés laboral anteriormente en esta institución?
4. ¿Cree que el objetivo evaluar el nivel de estrés laboral en docentes será alcanzado?

Preguntas Interpretativas

1. ¿Usted considera que el cuestionario fue útil para medir el nivel de estrés?
2. ¿Considera que fue adecuada la forma de aplicar el cuestionario?
3. ¿Está de acuerdo con los niveles de estrés obtenidos y su interpretación?
4. ¿Cómo cree que se han involucrado sus compañeros docentes?

Preguntas de Cierre

1. ¿Cree usted que fue importante abordar el tema del estrés laboral en docentes?
2. ¿Qué beneficios obtendrán con el resultado del estudio del estrés laboral en docentes?
3. ¿Cómo se resolverá el nivel intermedio de estrés en la institución?

Organización y Procesamiento de la Información

Entrevista

Tabla 2

Matriz de sistematización de la entrevista realizada a los distintos cargos en la institución

CARGO	PREGUNTA 1 ¿Qué expectativas tiene respecto a esta investigación?	PREGUNTA 2 ¿Cree usted que es importante evaluar el estrés laboral? ¿Lo han hecho anteriormente en esta institución?	PREGUNTA 3 ¿Usted Siente que tiene a su cargo muchas responsabilidades?	PREGUNTA 4 Les resulta difícil organizar su tiempo	PREGUNTA 5 Según su percepción considera que tiene ¿bajo, intermedio o alto nivel de estrés laboral?
Director (1)	Altas expectativas, resultados concretos acerca del grupo de docentes en general y en específico, Tener la posibilidad de generar un cambio y optimizar el desempeño.	Si es de gran importancia evaluar el estrés laboral ya que en mis años de dirección no se ha realizado ninguna investigación de este tipo.	Al tener a cargo la dirección si tengo varias actividades que realizar ya que el cargo exige mucha responsabilidad y demanda de tiempo. Realizar planificaciones escolares, Manejo y control de personal docente y demás actividades emitidas por el Ministerio de Educación.	Depende de las actividades a realizar a diario. En Ocasiones la acumulación de trabajo provoca tener extensas jornadas de trabajo y en otras se cumple el cronograma moderadamente establecido.	Considero que tengo un nivel intermedio de estrés laboral.
Dece (1)	Con los resultados obtenidos plantear estrategias de afrontamiento para actuar sobre el nivel de estrés laboral docente.	Si ya que es un tema que se ha sugerido, pero no se ha dado la oportunidad de ser abordado.	Si ya que el departamento cuenta con 2 personas y se encarga del bienestar tanto de los estudiantes como del personal Docente.	Es bastante complicado al momento de ingreso y control de los más de 200 estudiantes.	Considero que tengo un nivel alto de estrés.
Supervisor 1	Altas expectativas para generar un cambio laboral con los compañeros.	Si es importante nadie lo ha hecho en esta institución.	Moderadamente ya que mi función es velar por el bienestar de los niños y que los estudiantes cumplan con su jornada.	No, trato de cumplir al máximo con el cronograma.	Creería que un nivel bajo de estrés
Supervisor 2	Buenas expectativas acerca de la investigación, un tema interesante de abordar para conocimiento personal y profesional.	No sé si sería importante, pero considero necesario ya que nunca se ha evaluado en esta institución.	Si ya que al velar por el bienestar de los niños y de los docentes genera mayor desgaste.	No Ya que tengo buena organización personal.	Considero que tengo un nivel bajo de estrés.
Supervisor 3	Buenas expectativas para que las autoridades tomen las medidas adecuadas en base a los resultados.	Si es importante porque es un tema muy popular más en los tiempos de pandemia y no se	Si ya que trabajo directamente brindando apoyo a la dirección.	Si a veces de acuerdo a la demanda de actividades diarias.	Considero un nivel intermedio de estrés.

Nota. Datos recopilados de la entrevista. Elaborado por: Bejarano y Yaguari, (2022).

Cuestionario

En el cuestionario la forma de procesamiento de información tiene ciertos parámetros para su evaluación.

Tabla 3

Clasificación de preguntas según los factores cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS

N°	ÁREAS	NÚM. ITEMS	RANGO DE ESTRÉS
1	CLIMA ORGANIZACIONAL	1,10,11,20	4 a 28
2	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	2,12,16,24	4 a 28
3	TERRITORIO ORGANIZACIONAL	3,15,22	3 a 21
4	TECNOLOGÍA	4,14,25	3 a 21
5	INFLUENCIA DE LÍDER	5,6,13,17	4 a 28
6	FALTA E COHESIÓN	7,9,18,21	4 a 28
7	RESPALDO DEL GRUPO	8,19,23	3 a 21

Nota. Datos tomados del Cuestionario de estrés laboral OIT-OMS Paredes Alfaro, L. A (2016).

El cuestionario consta de 7 áreas divididas en diferentes ítems ya sean estos 4 o 3, de los cuales se determina el rango de estrés que son la sumatoria de ítems.

Tabla 4

Puntuación general del cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS

PUNTUACIÓN GENERAL	
NIVELES DE ESTRÉS	PUNTUACIÓN
ALTO NIVEL DE ESTRÉS	>154
ESTRÉS	118-153
NIVEL INTERMEDIO	91-117
BAJO NIVEL DE ESTRÉS	<90

Nota. Datos tomados del Cuestionario de estrés laboral OIT-OMS Paredes Alfaro, L. A (2016).

El cuestionario de la OIT-OMS clasifica los factores en dos grupos:

Tabla 5

Factores con 4 preguntas del cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS

CLIMA, ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL, INFLUENCIA DEL LÍDER Y FALTA DE COHESIÓN

NIVELES DE ESTRÉS	PUNTUACIÓN
ALTO NIVEL DE ESTRÉS	25-28
ESTRÉS	20-24
NIVEL INTERMEDIO	15-19
BAJO NIVEL DE ESTRÉS	4-14

Nota. Datos tomados del Cuestionario de estrés laboral OIT-OMS Paredes Alfaro, L. A (2016).

Tabla 6

Factores con 3 preguntas del cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS

TERRITORIO ORGANIZACIONAL, TECNOLOGÍA Y RESPALDO DEL GRUPO

NIVELES DE ESTRÉS	PUNTUACIÓN
ALTO NIVEL DE ESTRÉS	19-21
ESTRÉS	15-18
NIVEL INTERMEDIO	12-14
BAJO NIVEL DE ESTRÉS	3-11

Nota. Datos tomados del Cuestionario de estrés laboral OIT-OMS Paredes Alfaro, L. A (2016).

Observación

Tabla 7

Matriz de sistematización de la observación realizada a los docentes y directiva en la institución

CARGOS	JORNADA MATUTINA	JORNADA VESPERTINA
DIRECTIVOS	<p>-La única encargada era la directora</p> <p>-Actividades planificadas por día</p> <p>-Poco tiempo libre para actividades recreativas y lunch.</p> <p>-Acumulación de trabajo pendiente de días posteriores.</p>	<p>-Control de cumplimiento de actividades de los docentes.</p> <p>-Firma y revisión de memorandos y firmas importantes</p> <p>-Trabaja las dos jornadas (matutina y vespertina) todos los días y sale más tarde de las 8 horas establecidas.</p>
DOCENTE DE PRIMER GRADO	<p>-Las docentes a cargo son 4, dos de ellas laboran en la mañana</p> <p>- Se encargan de niños de 5 y 6 años en paralelos “A” y “B”.</p> <p>-Cuentan con una planificación de clases por día que la planean con anterioridad y que es aprobada por la directora.</p> <p>-Trabajan 4 horas en horarios rotativos (los niños acuden dos días presencial y 3 van presencial)</p>	<p>-En esta jornada laboran de igual manera 4 horas las otras dos docentes.</p> <p>-Planifican las actividades a realizar y antes de iniciar la clase lo comentan con la directora.</p> <p>-Mientras su grupo tiene una materia optativa califican deberes.</p> <p>-Esperan a que los padres recojan a sus hijos para poder retirarse.</p>
DOCENTE DE CUARTO GRADO	<p>-4 Docentes laboran en la jornada matutina durante 4 horas en los grupos A, B, C y D.</p> <p>-Trabajan con 25 alumnos en cada aula, y planifican las actividades que les resulta mayor dificultad por las clases virtuales.</p> <p>-Revisan tareas en los tiempos libres.</p> <p>-Toman su lunch en 30 minutos y se reúnen con la directora para dar parte del pensum de estudio</p>	<p>- En la jornada vespertina laboran únicamente dos docentes.</p> <p>-Trabajan con menos de 20 niños respectivamente.</p> <p>-Colaboran con los temas a abordar respecto a la planificación y estrategias para que los niños tengan un aprendizaje significativo.</p> <p>-Reunión con la directora después de la salida de estudiantes.</p>
DOCENTE DE SÉPTIMO GRADO	<p>-Únicamente están a cargo dos docentes en la jornada matutina.</p>	<p>- En la jornada vespertina laboran 3 docentes.</p> <p>-Trabajan más de 4 horas ya que se quedan después de que culmino</p>

Nota. Datos recopilados de la observación. Elaborado por: Bejarano y Yaguari, (2022).

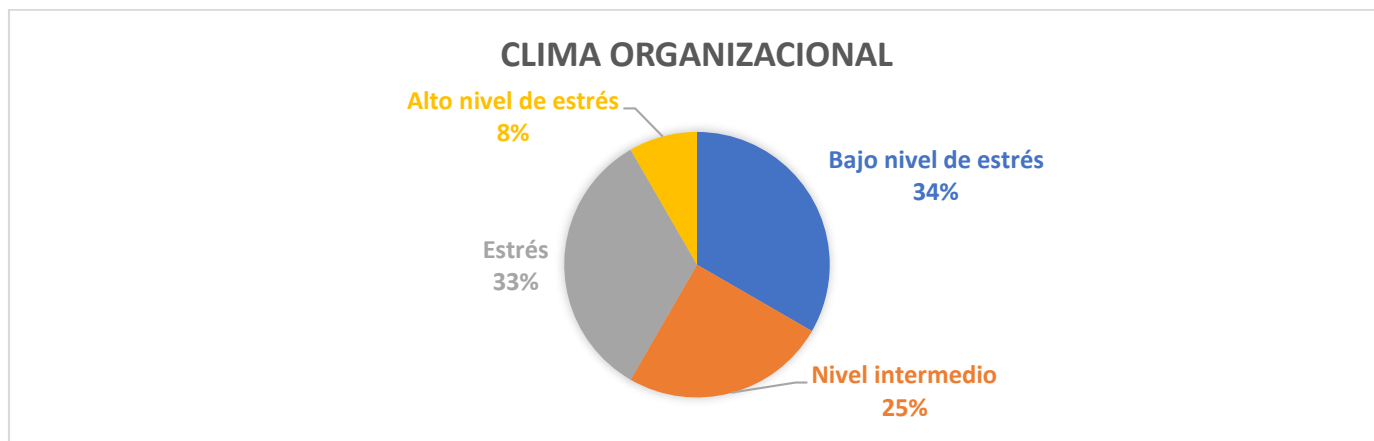
Análisis de la Información

Cuestionario

Clima Organizacional

Figura 2

Clima Organizacional



Nota. La figura muestra el nivel de estrés de clima organizacional en los docentes. Elaborado por: Bejarano y Yaguari, (2022).

En el análisis de este factor se encontró los siguientes resultados: El 34% que representa a 16 docentes presentan un bajo nivel de estrés, al igual que el 33% que representa a 16 docentes que presentan estrés, con un 25% que representa a 12 docentes con un nivel intermedio de estrés y por último el 8% que representa a 4 docentes con un alto nivel de estrés.

Preguntas Factor Clima Organizacional.

Figura 3

1) *La gente no comprende la misión y metas de la organización*

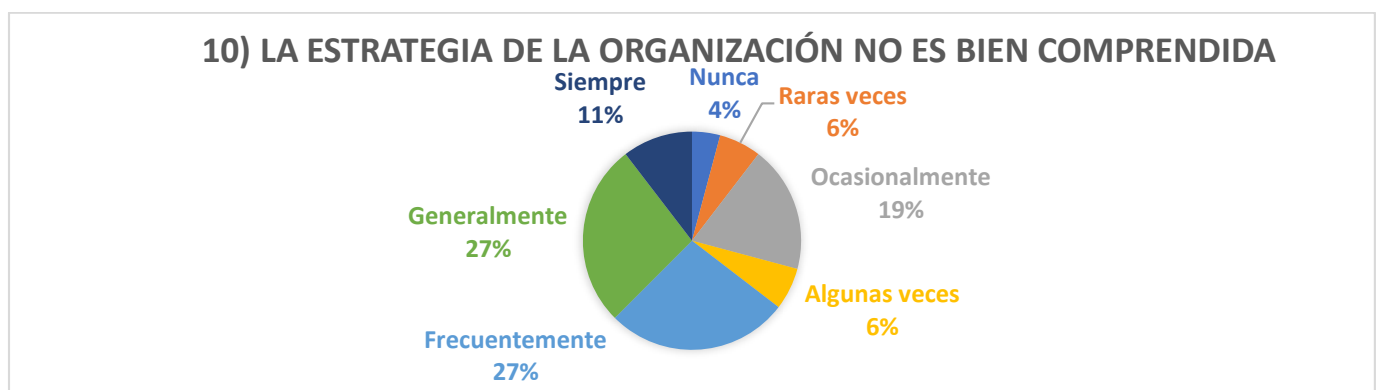


Nota. La figura muestra los resultados de la pregunta 1. Elaborado por: Bejarano y Yaguari, (2022).

En la pregunta 1, de los 48 docentes encuestados el 42% que representa 20 respondió “Algunas veces”, seguido de 19% que representa 9 docentes manifestó “frecuentemente”, con un 17% que representa 8 docentes encontramos a “generalmente”, con un 12% que representa 6 docentes respondió que “raras veces”; el 6% que representa a 3 docentes respondió que “ocasionalmente”, el 2% que representa 2 docentes respondió “Siempre “. y por último ningún docente manifestó que “Nunca” no comprenda la misión y metas de la organización.

Figura 4

10) *La estrategia de la organización no es bien comprendida*

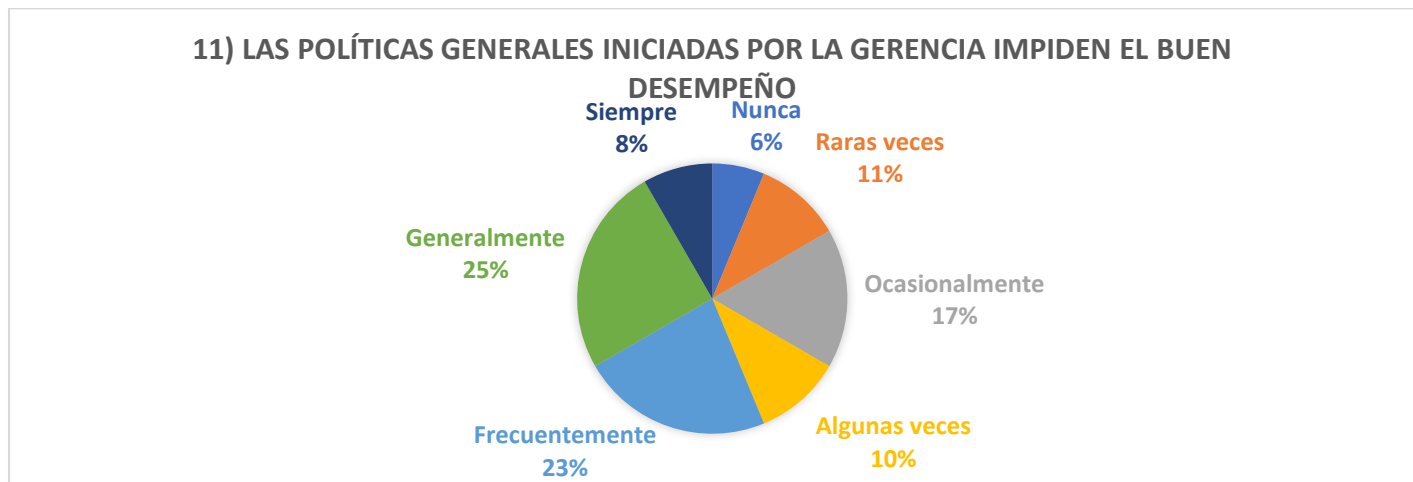


Nota. La figura muestra los resultados de la pregunta 10. Elaborado por: Bejarano y Yaguari, (2022).

En la pregunta 10 , de los 48 docentes encuestados el 27% que representa 13 respondió “Frecuentemente”, al igual que el 27% que representa 13 docentes manifestó “Generalmente”, con un 19% que representa 9 docentes respondieron “Ocasionalmente”, seguido de un 11% que representa 5 docentes respondió que “Siempre”; El 6% que representa a 3 docentes respondió que “Raras Veces” , al igual que el 6% que representa a 3 docentes respondió “Algunas veces”, y por último el 4% que representa 2 docentes respondió que “Nunca“.

Figura 5

11) Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño

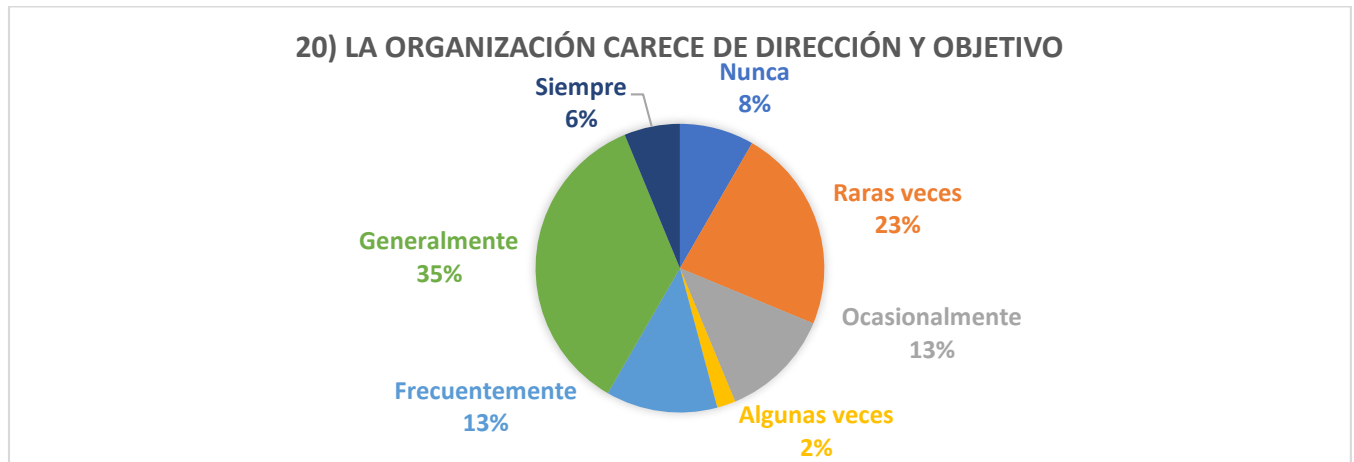


Nota. La figura muestra los resultados de la pregunta 11. Elaborado por: Bejarano y Yaguari, (2022).

En la pregunta 11, de los 48 docentes encuestados el 25% que representa 12 respondió “Generalmente”, con el 23% que representa 11 docentes manifestó “Frecuentemente”, con un 17% que representa 8 docentes respondieron “Ocasionalmente”, seguido de un 11% que representa 5 docentes respondió que “Raras Veces”; el 10% que representa a 5 docentes respondió que “Algunas veces” , el 8% que representa a 4 docentes respondió “Siempre”, y por último el 6% que representa 3 docentes respondió que “Nunca“.

Figura 6

20) La organización carece de dirección y objetivo



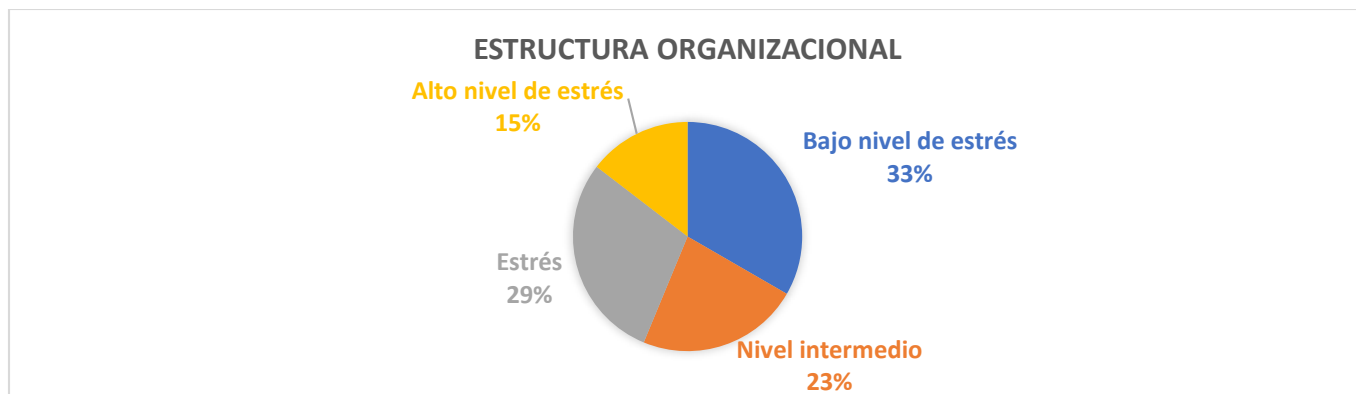
Nota. La figura muestra los resultados de la pregunta 20. Elaborado por: Bejarano y Yaguari, (2022).

En la pregunta 20, de los 48 docentes encuestados el 35% que representa 17 docentes respondió “Generalmente”, con el 23% que representa 11 docentes manifestó “Raras veces”, con un 13% que representa 6 docentes respondieron “Ocasionalmente”, de la misma manera un 13% que representa 6 docentes respondió que “Frecuentemente”; el 8% que representa a 4 docentes respondió que “Nunca”, el 6% que representa a 3 docentes respondió “Siempre”, y por último el 2% que representa 1 docente respondió que “Algunas veces”.

Estructura Organizacional

Figura 7

Estructura Organizacional



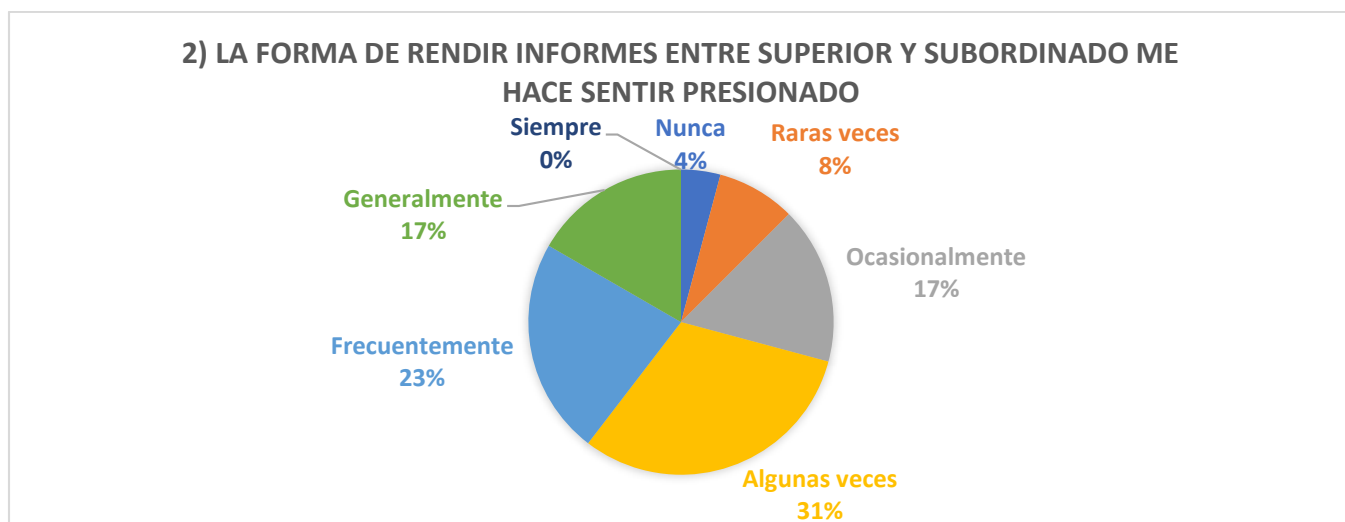
Nota. La figura muestra el nivel de estrés de estructura organizacional en los docentes. Elaborado por: Bejarano y Yaguari, (2022).

En el análisis del factor se encontró los siguientes resultados: El 33% que representan a 16 docentes tienen un bajo nivel de estrés, seguido por el 29% que representa a 14 docentes que presentan estrés, con un 23% que representa a 11 docentes con un nivel intermedio de estrés y por último el 15% que representa a 7 docentes con un alto nivel de estrés.

Preguntas Factor Estructura Organizacional.

Figura 8

2) *La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado*



Nota. La figura muestra los resultados de la pregunta 2. Elaborado por: Bejarano y Yaguari, (2022).

En la pregunta 2, de los 48 docentes encuestados el 31% que representa 15 docentes respondió “Algunas veces”, con el 23% que representa 11 docentes manifestó “Frecuentemente”, con un 17% que representa 8 docentes respondieron “Ocasionalmente”, al igual con un 17% que representa 8 docentes respondió que “Generalmente”; el 8% que representa a 4 docentes respondió que “Raras veces”, el 4% que representa a 2 docentes respondió “Nunca”, y por último ninguno respondió que “Siempre”.

Figura 9

12) Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo

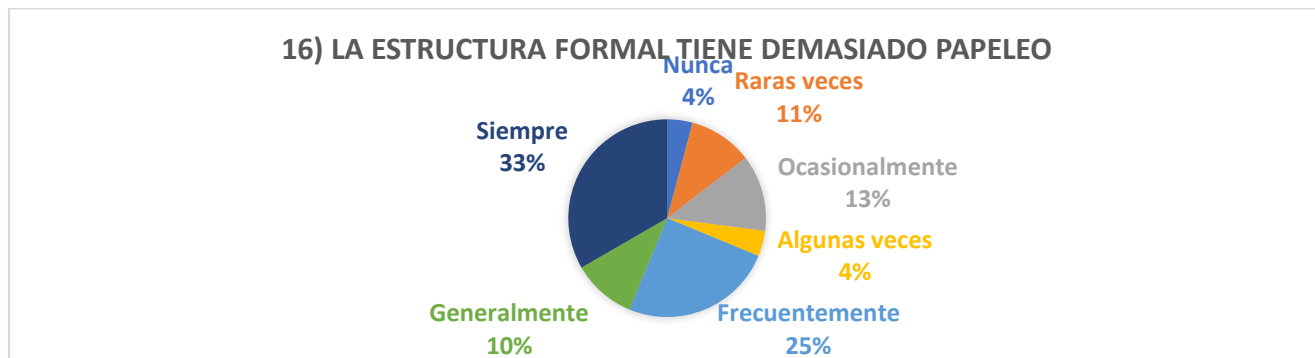


Nota. La figura muestra los resultados de la pregunta 12. Elaborado por: Bejarano y Yaguari, (2022).

En la pregunta 12, de los 48 docentes encuestados con el 25% que representa 12 docentes manifestó “Frecuentemente”, con un 23% que representa 11 docentes respondieron “Raras veces”, con un 17% que representa 8 docentes respondió que “Algunas veces”; el 13% que representa a 6 docentes respondió que “Nunca”, el 10% que representa a 5 docentes respondió “Siempre”, el 8% que representa 4 docentes respondió “Generalmente” y por último el 4% que representa 2 docentes respondió que “Ocasionalmente”.

Figura 10

16) La estructura formal tiene demasiado papeleo

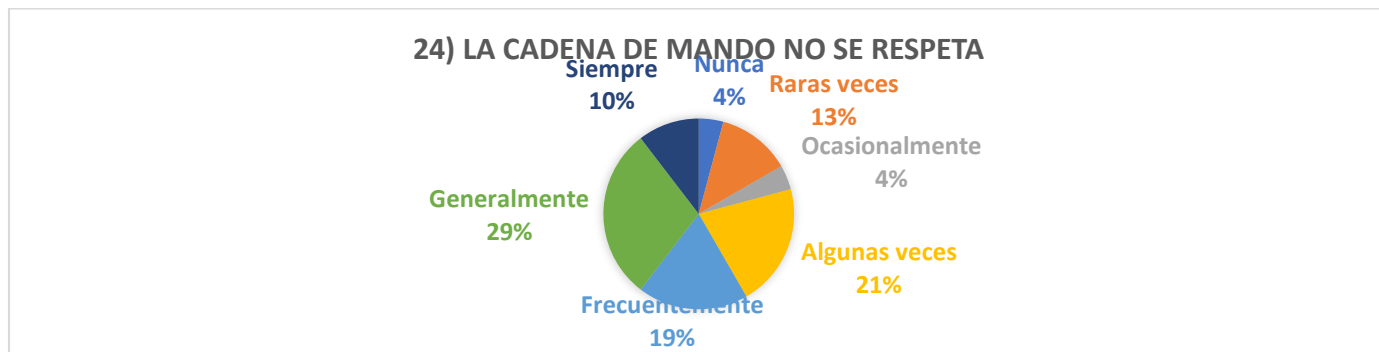


Nota. La figura muestra los resultados de la pregunta 16. Elaborado por: Bejarano y Yaguari, (2022).

En la pregunta 16, de los 48 docentes encuestados el 33% que representa 16 docentes respondió “Siempre”, con el 25% que representa 12 docentes manifestó “Frecuentemente”, con un 13% que representa 6 docentes respondieron “Ocasionalmente”, con un 11% que representa 5 docentes respondió que “Raras veces”; el 10% que representa a 5 docentes respondió que “Generalmente”, el 4% que representa a 2 docentes respondió “Algunas veces”, al igual el 4% que representa 2 docentes respondió “Nunca”

Figura 11

24) La cadena de mando no se respeta



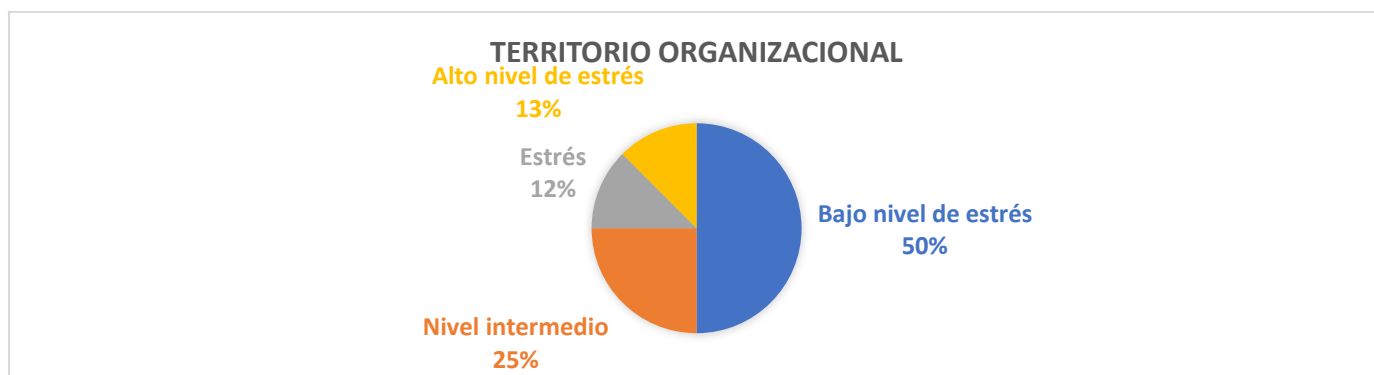
Nota. La figura muestra los resultados de la pregunta 24. Elaborado por: Bejarano y Yaguari, (2022).

En la pregunta 24, de los 48 docentes encuestados el 29% que representa 14 docentes respondió “Generalmente”, con el 21% que representa 10 docentes manifestó “Algunas veces”, con un 19% que representa 9 docentes respondieron “Frecuentemente”, con un 13% que representa 6 docentes respondió que “Raras veces”; el 10% que representa a 5 docentes respondió que “Siempre”, el 4% que representa a 2 docentes respondió “Ocasionalmente”, al igual el 4% que representa 2 docentes respondió “Nunca”.

Territorio Organizacional

Figura 12

Territorio Organizacional



Nota. La figura muestra el nivel de estrés de territorio organizacional en los docentes. Elaborado por: Bejarano y Yaguari, (2022).

En el análisis de este factor se obtuvo lo siguiente: el 50% que representa a 24 docentes representan un bajo nivel de estrés, seguido por el 25% que representa a 12 docentes que presentan nivel intermedio de estrés, con un 13% que representa a 6 docentes con un alto nivel de estrés, al igual que el 12% que presenta a 6 docentes con estrés.

Preguntas Territorio Organizacional.

Figura 13

3) *No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo*

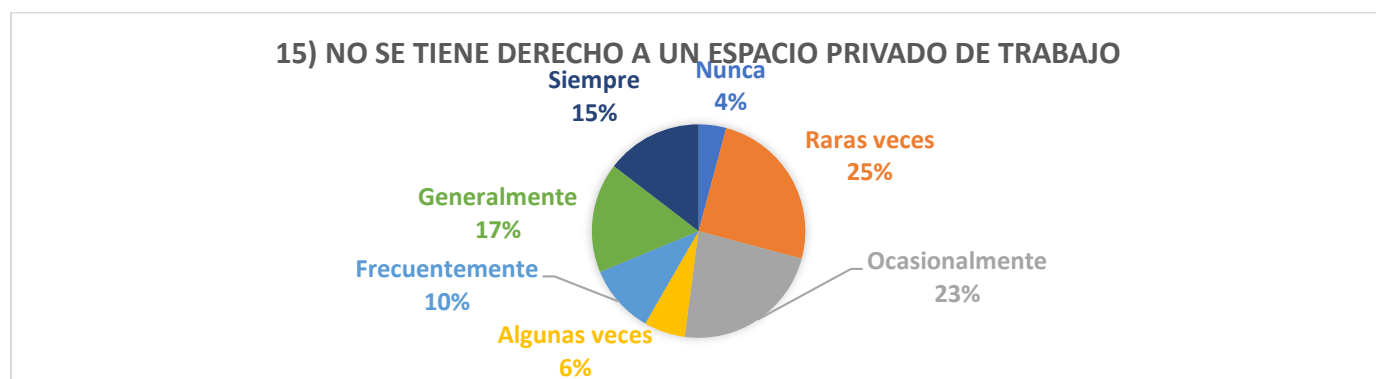


Nota. La figura muestra los resultados de la pregunta 3. Elaborado por: Bejarano y Yaguari, (2022).

En la pregunta 3, de los 48 docentes encuestados el 27% que representa 13 docentes respondió “Raras veces”, con el 25% que representa 12 docentes manifestó “Generalmente”, con un 23% que representa 11 docentes respondieron “Frecuentemente”, con un 9% que representa 4 docentes respondió que “Algunas veces”; el 8% que representa a 4 docentes respondió que “Siempre”, el 4% que representa a 2 docentes respondió “Ocasionalmente”, al igual el 4% que representa 2 docentes respondió “Nunca”.

Figura 14

15) *No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo*

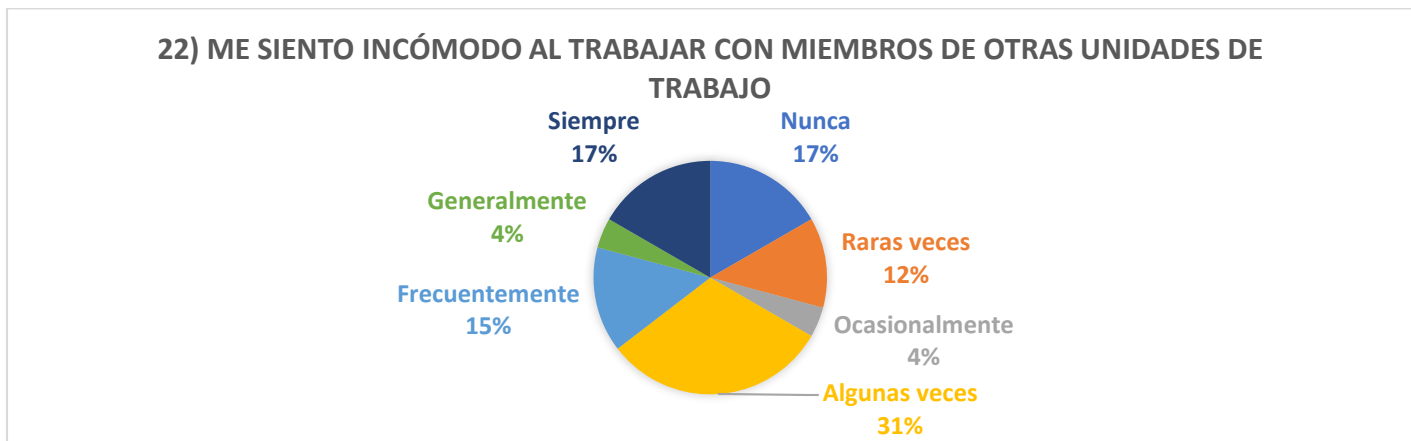


Nota. La figura muestra los resultados de la pregunta 24. Elaborado por: Bejarano y Yaguari, (2022).

En la pregunta 24, de los 48 docentes encuestados el 25% que representa 12 docentes respondió “Raras veces”, con el 23% que representa 11 docentes manifestó “Ocasionalmente”, con un 17% que representa 8 docentes respondieron “Generalmente”, con un 15% que representa 7 docentes respondió que “Siempre”; el 10% que representa a 5 docentes respondió que “Frecuentemente”, el 6% que representa a 3 docentes respondió “Algunas veces”, y por último el 4% que representa 2 docentes respondió “Nunca”.

Figura 15

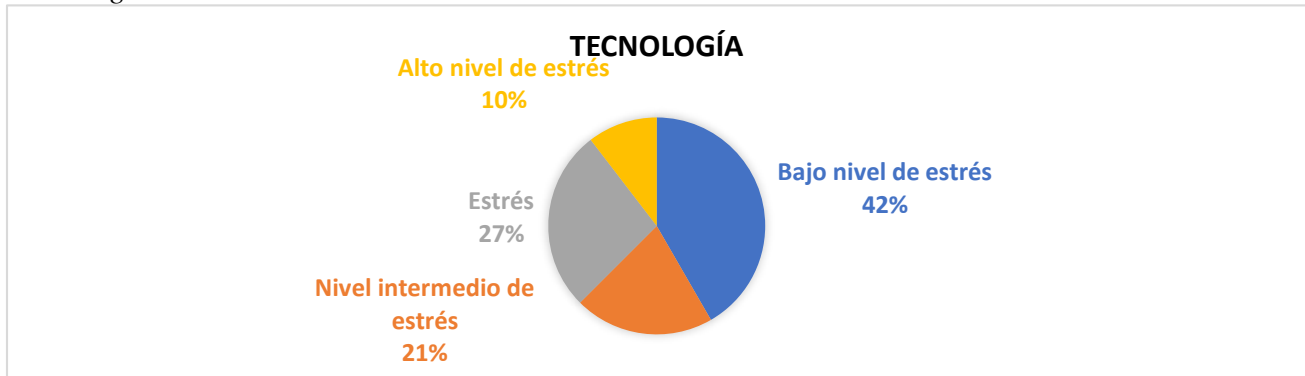
22) *Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo*



Nota. La figura muestra los resultados de la pregunta 22. Elaborado por: Bejarano y Yaguari, (2022).

En la pregunta 22, de los 48 docentes encuestados el 31% que representa 15 docentes respondió “Algunas veces”, con el 17% que representa 8 docentes manifestó “Siempre”, al igual que con el 17% que representa 8 docentes respondieron “Nunca”, con un 15% que representa 7 docentes respondió que “Frecuentemente”; el 12% que representa a 6 docentes respondió que “Raras veces”, el 4% que representa a 2 docentes respondió “Ocasionalmente”, y por igual el 4% que representa 2 docentes respondió “Generalmente”.

Tecnología

Figura 16*Tecnología*

Nota. La figura muestra el nivel de estrés del factor tecnología en los docentes. Elaborado por: Bejarano y Yaguari, (2022).

Referente a este factor se encontró los siguientes resultados: el 42% que representa 20 docentes presentan un bajo nivel de estrés, seguido del 27% que representa 13 docentes que tienen estrés, con un 21% que representa 10 docentes presentan un nivel intermedio de estrés, por último, el 10% representa a 5 docentes presenta un alto nivel de estrés.

Preguntas Factor Tecnología.

Figura 17

4.-El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.



Nota. La figura muestra los resultados de la pregunta 4. Elaborado por: Bejarano y Yaguari, (2022).

En la pregunta 4, de los 48 docentes encuestados el 29% que representa 14 respondió “frecuentemente”, seguido de 19% que representa 9 docentes manifestó “algunas veces”, con un 17% que representa 8 docentes encontramos a “generalmente”, al igual con un 17% que representa 8 docentes respondió que “raras veces”; el 10% de docentes que representa a 5 docentes respondió que “ocasionalmente” y por último el 8% que representa 4 docentes respondió “nunca “.Ningún docente manifestó que “siempre” tenga acceso limitado a los equipos.

Figura 18

14.- No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo

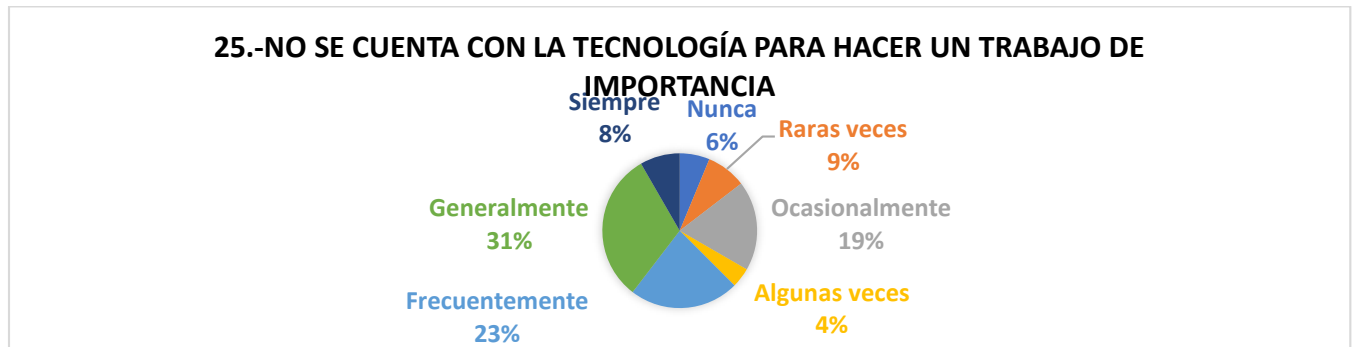


Nota. La figura muestra los resultados de la pregunta 14. Elaborado por: Bejarano y Yaguari, (2022).

En la pregunta 14, de los 48 docentes el 27% que representa 13 respondió “frecuentemente”, seguido de un 19% que representa 9 docentes que respondió “algunas veces”, un 15% que representa 7 docentes respondió “raras veces”, el 13% que representa 6 docentes manifestó “siempre”, un 12% que representa 6 docentes respondió “generalmente”, el 8% que representa 4 docentes contestó “ocasionalmente”. Por último, un 6% que representa 3 docentes respondió que “nunca”.

Figura 19

25.- No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.



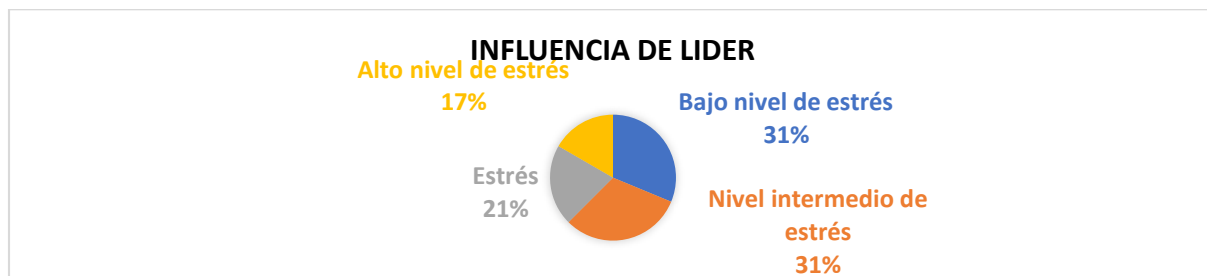
Nota. La figura muestra los resultados de la pregunta 25. Elaborado por: Bejarano y Yaguari, (2022).

En la pregunta 25, de los 48 docentes el 31% que representa 15 respondió “generalmente”, seguido de 23% que representa 11 docentes manifestó “frecuentemente”, el 19% que representa 9 docentes respondió “ocasionalmente”, un 9% que representa 4 docentes contestó “raras veces”, el 8% que representa 4 docentes respondió “siempre”, un 6% que representa 3 docentes manifiesta que “nunca”. Finalmente, el 4% que representa 2 docentes respondió “algunas veces”

Influencia de Líder

Figura 20

Influencia de Líder



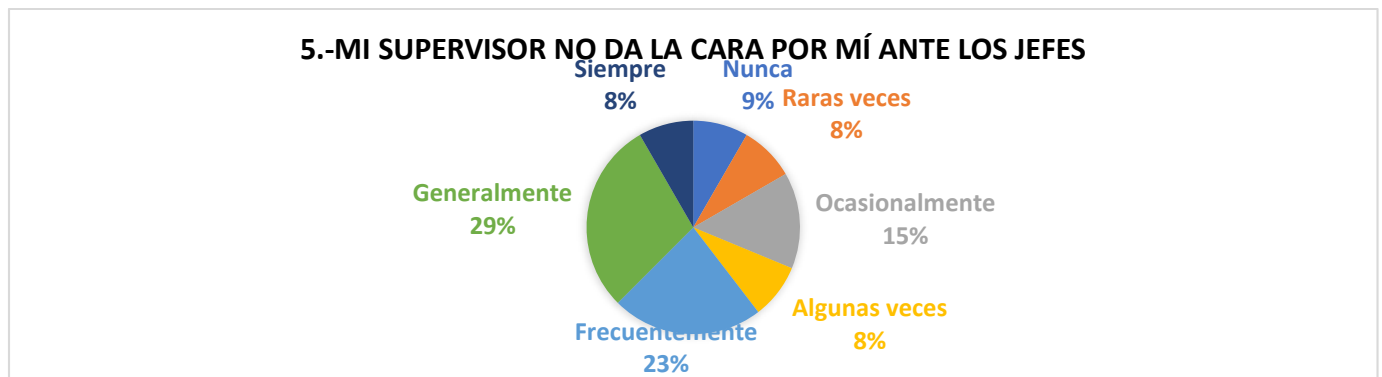
Nota. La figura muestra el nivel de estrés en la influencia de líder. Elaborado por: Bejarano y Yaguari, (2022).

En el análisis de este factor se encontró que existe un empate, donde el 31% equivalente a 15 docentes presentan un bajo nivel de estrés al igual que el nivel intermedio de estrés, seguido del 21% que representa 10 docentes tienen estrés, por último, un 17% equivalente a 8 docente presenta un alto nivel de estrés.

Preguntas Factor Influencia de Líder.

Figura 21

5.- *Mi Supervisor no da la cara por mí ante los jefes*



Nota. La figura muestra los resultados de la pregunta 5. Elaborado por: Bejarano y Yaguari, (2022).

En la pregunta 5, de los 48 docentes el 29% que representa 14 contestó “generalmente”, seguido del 23% que representa 11 docentes respondió “frecuentemente”, un 15% que representa 7 docentes manifestó “ocasionamente”, el 9% que representa 4 docentes respondió “nunca”, el 8% que representa 4 docentes respondieron “siempre”, de igual modo un 8% que representa 4 docentes contestó “algunas veces”. Por último, el 8% que representa 4 docentes respondió “raras veces”.

Figura 22

6.- *Mi supervisor no me respeta*

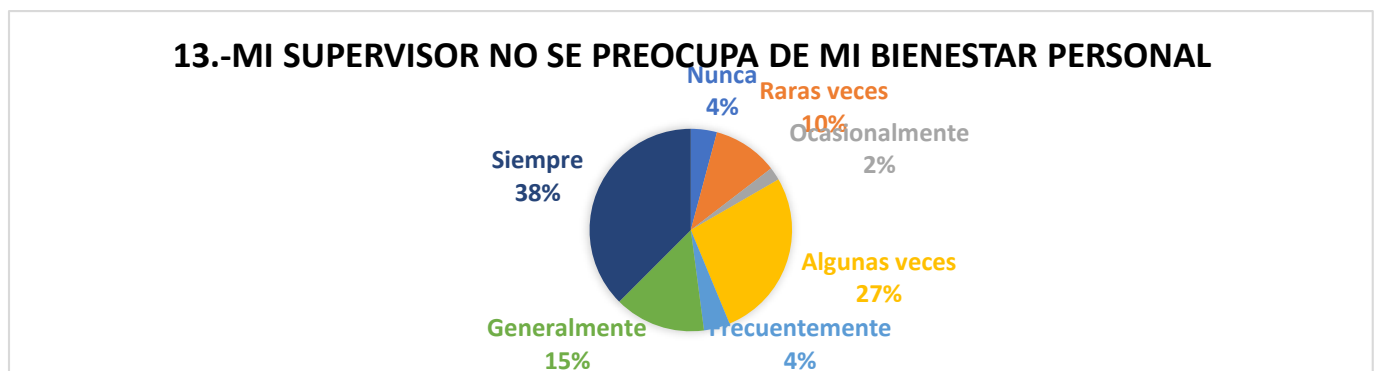


Nota. La figura muestra los resultados de la pregunta 6. Elaborado por: Bejarano y Yaguari, (2022).

En la pregunta 6, de los 48 docentes el 23% que representa 11 contestó “nunca”, seguido del 17% que representa 8 docentes manifestó “generalmente”, un 15 % que representa 7 docentes respondió “siempre”, el 13% que representa 6 docentes respondió “frecuentemente”, el 12% que representa 6 docentes manifestó “algunas veces”, de igual manera un 12% que representa 6 docentes contestó “raras veces”. Finalmente, un 8% que representa 4 docentes respondió “ocasionalmente”.

Figura 23

13.- Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.



Nota. La figura muestra los resultados de la pregunta 13. Elaborado por: Bejarano y Yaguari, (2022).

En la pregunta 13, de los 48 docentes el 38% que representa 18 respondió “siempre”, seguido del 27% que representa 13 docentes manifestó “algunas veces”, el 15% que representa 7 docentes contestó “generalmente”, un 10% que representa 5 docentes respondió “raras veces”, el 4 % que representa 2 docentes contestó “frecuentemente”, al igual un 4% que representa 2 docentes manifestó “nunca “. Por último, el 2% que representa 1 docente respondió “ocasionalmente”.

Figura 24

17.- *Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.*



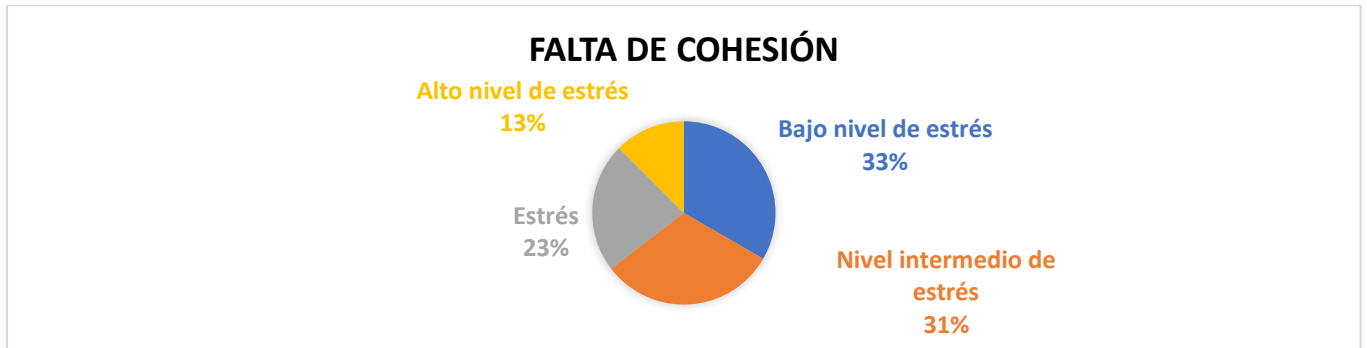
Nota. La figura muestra los resultados de la pregunta 17. Elaborado por: Bejarano y Yaguari, (2022).

En la pregunta 17, de los 48 docentes el 27% que representa 13 manifestó “nunca”, seguido del 19% que representa 9 docentes contestó “generalmente”, el 15% que representa 7 docentes respondió “frecuentemente”, de igual manera un 15% que representa 7 docentes respondió “algunas veces”, el 6% que representa 3 docentes manifestó “ocasionalmente”. Finalmente, un 6% que representa 3 docentes respondió “raras veces”.

Falta de Cohesión

Figura 25

Falta de Cohesión



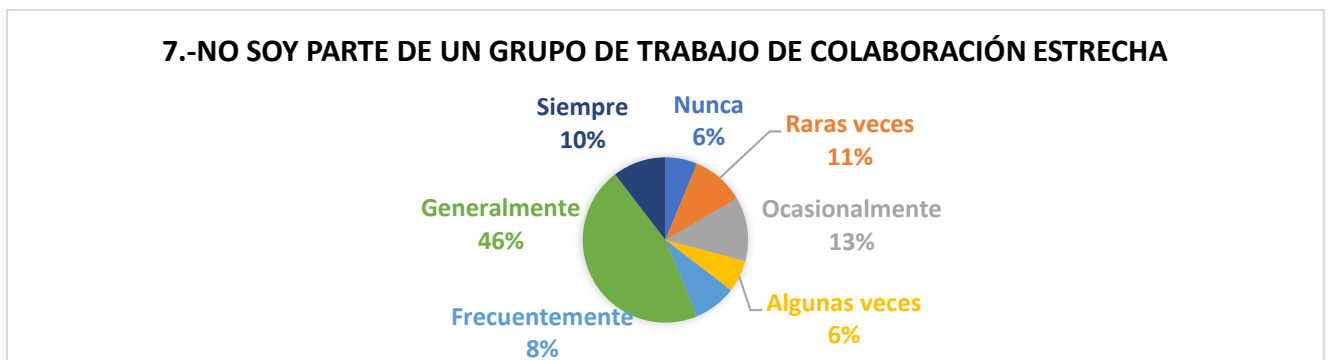
Nota. La figura muestra el nivel de estrés en falta de cohesión. Elaborado por: Bejarano y Yaguari, (2022).

Este factor en relación al estrés nos da como resultado que el 33% equivalente a 16 docentes representan un bajo nivel de estrés, seguido por un 31% que representan 15 docentes presentan un nivel intermedio de estrés, el 23% equivalente a 11 docentes tienen estrés, por último, un 13% que representan 6 docentes tienen un alto nivel de estrés.

Preguntas Factor Falta de Cohesión.

Figura 26

7.- No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha

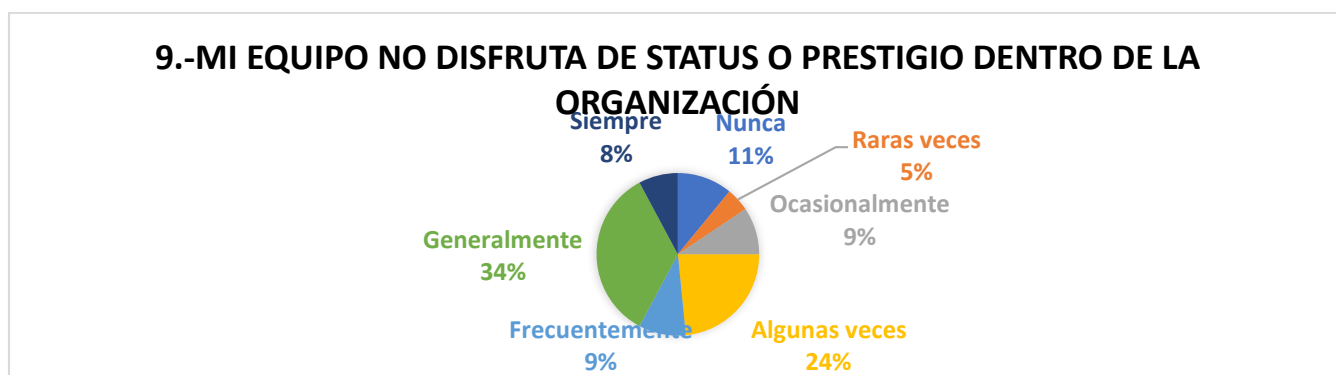


Nota. La figura muestra los resultados de la pregunta 7. Elaborado por: Bejarano y Yaguari, (2022).

En la pregunta 7, de los 48 docentes el 46% que representa 22 respondió “generalmente”, seguido de 13% que representa 6 docentes manifestó “ocasionalmente”, el 11% que representa 5 docentes contestó “raras veces”, un 10% que representa 5 docentes respondió “siempre”, el 8% que representa 4 docentes manifestó “frecuentemente”, el 6% que representa 3 docentes contestó “algunas veces”. Por último, un 6% que representa 3 docentes respondió “nunca”.

Figura 27

9.- *Mi equipo no disfruta de status o prestigio dentro de la organización.*

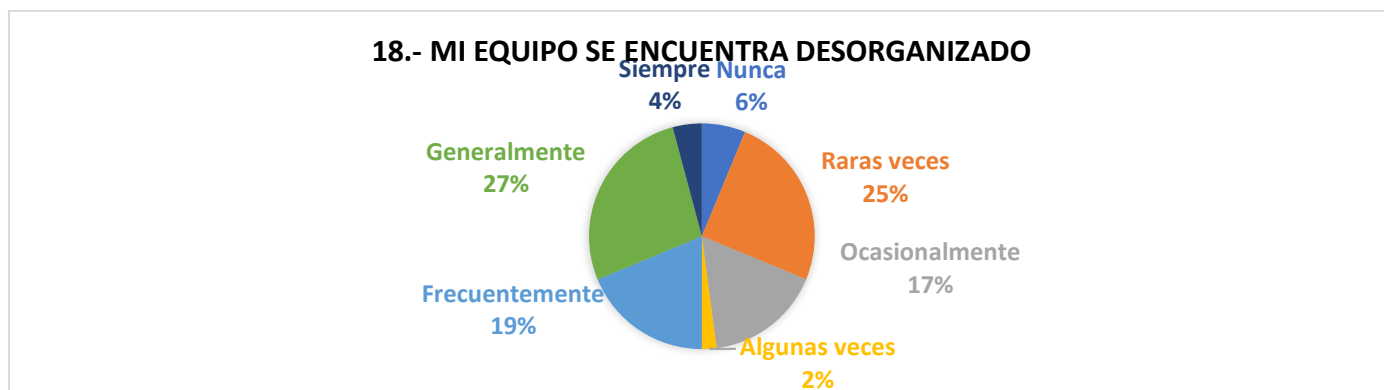


Nota. La figura muestra los resultados de la pregunta 9. Elaborado por: Bejarano y Yaguari, (2022).

En la pregunta 9, de los 48 docentes un 34% que representa 22 docentes contestó “generalmente”, seguido del 24% que representa 15 docentes manifestó “algunas veces”, el 11% que representa 7 docentes respondió “nunca”, un 9% que representa 6 docentes respondió “frecuentemente”, otro 9% que representa 6 docentes contestó “ocasionalmente”, un 8% que representa 5 docentes manifestó “siempre”. Finalmente, el 5% que representa 3 docentes respondió “raras veces”.

Figura 28

18.- *Mi equipo se encuentra desorganizado.*

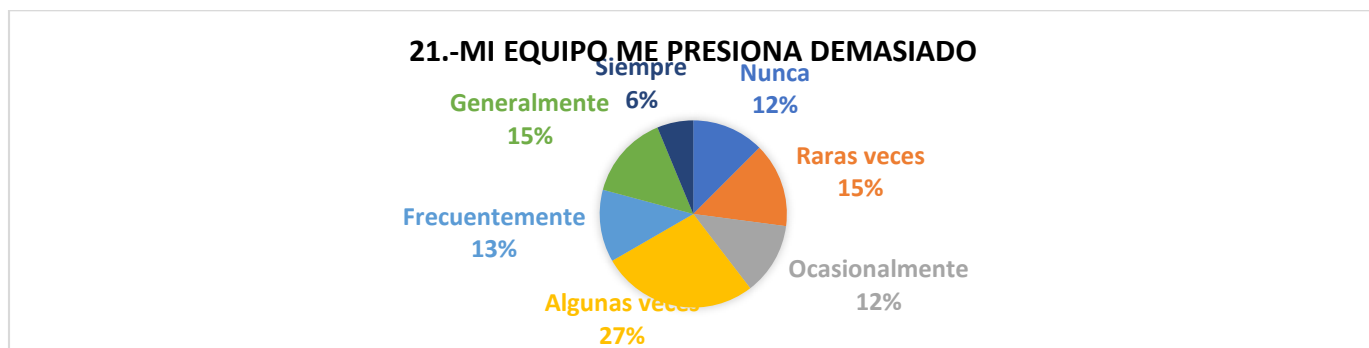


Nota. La figura muestra los resultados de la pregunta 18. Elaborado por: Bejarano y Yaguari, (2022).

En la pregunta 18, de los 48 docentes un 27% que representa 13 respondió “generalmente”, seguido de un 25% que representa 12 docentes manifestó “raras veces”, un 19% que representa 9 docentes contestó “frecuentemente”, el 17% que representa 8 docentes respondió “ocasionalmente”, un 6% que representa 3 docentes manifestó que “nunca”, el 4% que representa 2 docentes contestó “siempre”. Por último, el 2% que representa 1 docente respondió “algunas veces”.

Figura 29

21.- *Mi equipo me presiona demasiado*



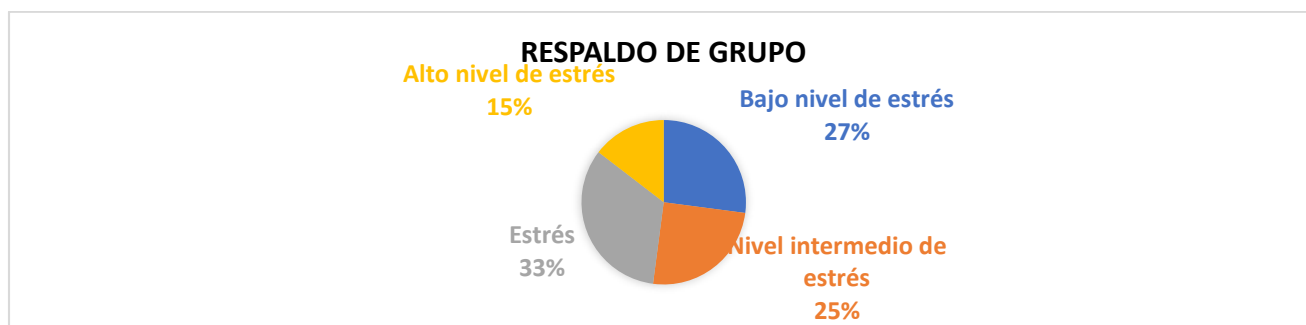
Nota. La figura muestra los resultados de la pregunta 21. Elaborado por: Bejarano y Yaguari, (2022).

En la pregunta 21, de los 48 docentes el 27% que representa 13 respondió “algunas veces”, seguido del 15% que representa 7 docentes contesto “generalmente”, otro 15% que representa 7 docentes manifestó “raras veces”, un 13 % que representa 6 docentes contesto “frecuentemente”, el 12 % que representa 6 docentes manifestó “ocasionalmente”, un 12% que representa 6 docentes respondió “nunca”. Finalmente, el 6% que representa 3 docentes contesto “siempre”.

Respaldo de Grupo

Figura 30

Respaldo de Grupo



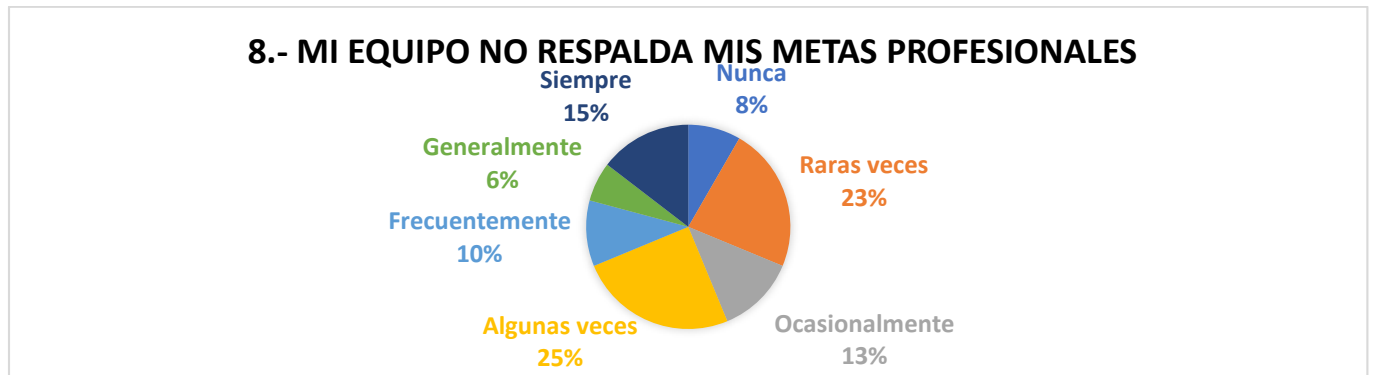
Nota. La figura muestra el nivel de estrés en el respaldo de grupo. Elaborado por: Bejarano y Yaguari, (2022).

Respecto a este factor se obtuvo los siguientes resultados: que el 33% equivalente a 16 docentes presentan estrés, seguido por un 27% que representan 13 docentes tienen un bajo nivel de estrés, el 25% equivalente a 12 docentes tienen un nivel intermedio de estrés, por último, un 15% que representan 7 docentes presentan un alto nivel de estrés. Siendo el estrés el que prevalece en este factor.

Preguntas Factor Respaldo de Grupo.

Figura 31

8.- *Mi equipo no respalda mis metas profesionales.*



Nota. La figura muestra los resultados de la pregunta 8. Elaborado por: Bejarano y Yaguari, (2022).

En la pregunta 8, de los 48 docentes el 25% que representa 12 manifestó “algunas veces”, seguido del 23% que representa 11 docentes manifestó “raras veces”, un 15% que representa 11 docentes contestó “siempre”, el 13% que representa 6 docentes respondió “ocasionamente”, el 10% que representa 5 docentes manifestó “frecuentemente”, un 8% que representa 4 docentes respondió “nunca”. Por último, el 6% que representa 3 docentes contestó “generalmente”.

Figura 32

19.- *Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.*

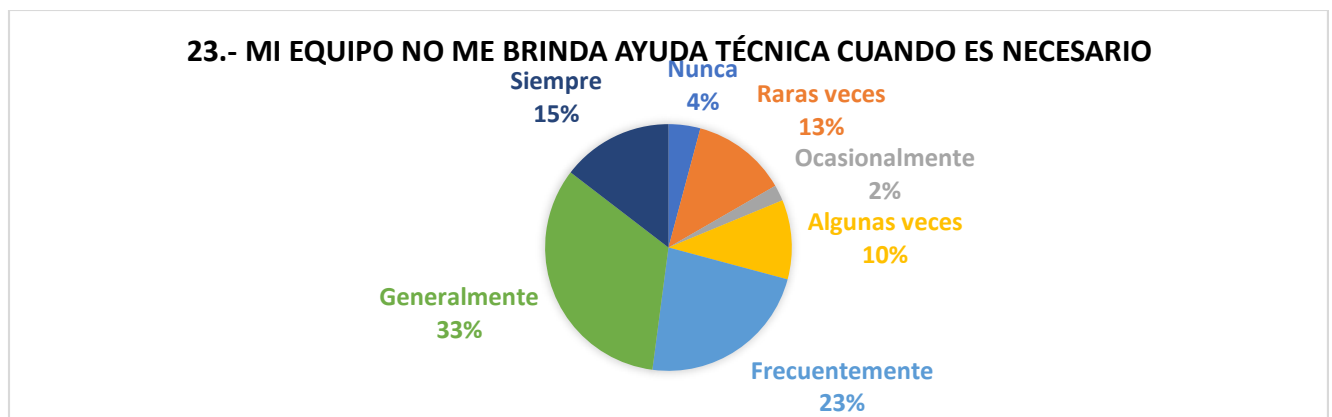


Nota. La figura muestra los resultados de la pregunta 19. Elaborado por: Bejarano y Yaguari, (2022).

En la pregunta 19, de los 48 docentes el 46% que representa 22 manifestó “generalmente”, seguido del 17% que representa 8 docentes manifestó “raras veces”, un 11% que representa 5 docentes contestó “siempre”, el 8% que representa 4 docentes respondió “frecuentemente”, otro 8% que representa 4 docentes manifestó “ocasionalmente”, un 6% que representa 3 docentes respondió “algunas veces”. Finalmente, el 4% que representa 2 docentes contestó “nunca”.

Figura 33

23.- *Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.*



Nota. La figura muestra los resultados de la pregunta 23. Elaborado por: Bejarano y Yaguari, (2022).

En la pregunta 23, de los 48 docentes el 33% que representa 16 docentes respondió “generalmente”, seguido del 23% que representa 11 docentes contestó “frecuentemente”, el 15% que representa 7 docentes manifestó “siempre”, un 13 % que representa 6 docentes contestó “raras veces”, el 10 % que representa 5 docentes manifestó “algunas veces”, un 4% que representa 2 docentes respondió “nunca”. Por último, el 2% que representa 1 docente contestó “ocasionalmente”.

Entrevista

Tabla 8

Análisis de la entrevista realizada a los distintos cargos de la institución pregunta 1

¿QUÉ EXPECTATIVAS TIENE RESPECTO A ESTÁ INVESTIGACIÓN?

CARGO	PREGUNTA 1
DIRECTOR	Altas expectativas
DECE	Altas expectativas
SUPERVISOR 1	Altas expectativas
SUPERVISOR 2	Altas expectativas
SUPERVISOR 3	Altas expectativas
DOCENTE DEL ÁREA DE EDUCACIÓN FÍSICA	Altas expectativas
DOCENTE DEL ÁREA DE LENGUA EXTRANJERA	Altas expectativas
DOCENTE DE PRIMER AÑO EGB	Altas expectativas
DOCENTE DE CUARTO AÑO EGB	Altas expectativas
DOCENTE DE SÉPTIMO AÑO EGB	Expectativas regulares

Nota. Datos analizados de la entrevista. Elaborado por: Bejarano y Yaguari, (2022).

Tabla 9

Análisis de la entrevista realizada a los distintos cargos de la institución pregunta 2

¿CREE USTED QUE ES IMPORTANTE EVALUAR EL ESTRÉS LABORAL? ¿LO HAN HECHO ANTERIORMENTE EN ESTÁ INSTITUCIÓN?

CARGO	PREGUNTA 2
DIRECTOR	Alta importancia
DECE	Alta importancia
SUPERVISOR 1	Alta importancia
SUPERVISOR 2	Importancia regular
SUPERVISOR 3	Alta importancia
DOCENTE DEL ÁREA DE EDUCACIÓN FÍSICA	Alta importancia
DOCENTE DEL ÁREA DE LENGUA EXTRANJERA	Alta importancia
DOCENTE DE PRIMER AÑO EGB	Alta importancia
DOCENTE DE CUARTO AÑO EGB	Alta importancia
DOCENTE DE SÉPTIMO AÑO EGB	Alta importancia

Nota. Datos analizados de la entrevista. Elaborado por: Bejarano y Yaguari, (2022).

Tabla 10

Análisis de la entrevista realizada a los distintos cargos de la institución pregunta 3

¿USTED SIENTE QUE TIENE A SU CARGO MUCHAS RESPONSABILIDADES?

CARGO	PREGUNTA 3
DIRECTOR	Alto cantidad de responsabilidades
DECE	Alto cantidad de responsabilidades
SUPERVISOR 1	Moderado cantidad de responsabilidades
SUPERVISOR 2	Moderado cantidad de responsabilidades
SUPERVISOR 3	Alto cantidad de responsabilidades
DOCENTE DEL ÁREA DE EDUCACIÓN FÍSICA	Alto cantidad de responsabilidades
DOCENTE DEL ÁREA DE LENGUA EXTRANJERA	Alto cantidad de responsabilidades
DOCENTE DE PRIMER AÑO EGB	Bajo cantidad de responsabilidades
DOCENTE DE CUARTO AÑO EGB	Alto cantidad de responsabilidades
DOCENTE DE SÉPTIMO AÑO EGB	Alto cantidad de responsabilidades

Nota. Datos analizados de la entrevista. Elaborado por: Bejarano y Yaguari, (2022).

Tabla 11

Análisis de la entrevista realizada a los distintos cargos de la institución pregunta 4

LES RESULTA DIFÍCIL ORGANIZAR SU TIEMPO

CARGO	PREGUNTA 4
DIRECTOR	Regular
DECE	Bastante
SUPERVISOR 1	Nada
SUPERVISOR 2	Nada
SUPERVISOR 3	Nada
DOCENTE DEL ÁREA DE EDUCACIÓN FÍSICA	Bastante
DOCENTE DEL ÁREA DE LENGUA EXTRANJERA	Bastante
DOCENTE DE PRIMER AÑO EGB	Bastante
DOCENTE DE CUARTO AÑO EGB	Regular
DOCENTE DE SÉPTIMO AÑO EGB	Bastante

Nota. Datos analizados de la entrevista. Elaborado por: Bejarano y Yaguari, (2022).

Tabla 12

Análisis de la entrevista realizada a los distintos cargos de la institución pregunta 5

SEGÚN SU PERCEPCIÓN CONSIDERA QUE TIENE ¿BAJO, INTERMEDIO O ALTO NIVEL DE ESTRÉS LABORAL?

CARGO	PREGUNTA 5
DIRECTOR	Intermedio estrés
DECE	Alto estrés
SUPERVISOR 1	Bajo estrés
SUPERVISOR 2	Bajo estrés
SUPERVISOR 3	Intermedio estrés
DOCENTE DEL ÁREA DE EDUCACIÓN FÍSICA	Alto estrés
DOCENTE DEL ÁREA DE LENGUA EXTRANJERA	Alto estrés
DOCENTE DE PRIMER AÑO EGB	Bajo estrés
DOCENTE DE CUARTO AÑO EGB	Intermedio estrés
DOCENTE DE SÉPTIMO AÑO EGB	Intermedio estrés

Nota. Datos analizados de la entrevista. Elaborado por: Bejarano y Yaguari, (2022)

Justificación

En la actualidad el estrés laboral es un agente que está presente en la mayoría de trabajadores, sin embargo en las personas que brindan servicios de docencia y salud esto aumenta aún más, ya que al trabajar y relacionarse con personas de diferentes contextos, resulta difícil el acoplamiento mutuo; además la labor del docente es transmitir conocimientos acerca de algunas temáticas a niños y niñas de la escuela primaria, de forma preliminar se ha determina la posible existencia de estos estresores que generan en los docentes altos niveles de tensión y estrés, al trabajar jornadas entre 7 a 9 horas, sin contar con las horas que dedican a la planificación y/o utilización de materiales didácticos, horario de atención a padres de familia, revisión y corrección de tareas con un aproximado de 35 alumnos por salón . Esta tensión aumento con el inició de la pandemia por enfrentarse a una realidad diferente y tener que adaptarse a hacer uso de recursos tecnológicos que tienen disponibles cada alumno y que no les es de fácil acceso debido a los diferentes contextos en los que viven; también la preocupación por mantener vivo el interés del alumno en las temáticas tratadas en clase, es un asunto que genera preocupación ya que el desempeño y deserción académica han aumentado en los periodos escolares. La labor del docente en la sociedad es importante ya que de ellos depende la formación de los niños no solo con conocimientos académicos sino también con valores y principios. Otro motivo es incentivar a que la información sea utilizada para trabajar en la promoción y prevención de la salud mental en los docentes para obtener un mejor desempeño y una satisfacción laboral. Según Erreyes et al. (2017) plantea que es importante buscar la promoción de la calidad de vida y la condición humana, estas dependen del desarrollo de habilidades, destrezas, generar tantas actitudes, aptitudes, buscar una mejoría constante para poder alcanzar metas. Para que formen a una persona íntegra en el futuro; en el país las funciones

que desarrolla el docente tanto a nivel primario como secundario son poco valoradas a pesar de que se quiere seguir mejorando. Por último, se busca dejar centrados los criterios para que las autoridades correspondientes establezcan un cambio de las condiciones de trabajo, de apoyo y motivación. Con lo mencionado se ha demostrado que el estrés ha incrementado debido al confinamiento por covid-19, ya que ha sido un cambio significativo de su rutina diaria, en su método de enseñanza y la replanificación de tareas; por esto es una temática importante de abordar. A sido considerado realizar un estudio acerca del estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Fiscal "Francisco Zurita Guayasamín" debido a que contamos con su colaboración para investigar este fenómeno y sugerir estrategias para combatirlo, ya que en los últimos meses se ha visto afectado el personal docente por la demanda de trabajo y las políticas manejadas por el Ministerio de Educación, especialmente para el nivel de educación primario a la que pertenece la institución.

Caracterización de los Beneficiarios

Esta investigación se realizó en el periodo 2021- 2022, partiendo con la observación de la institución y entrevistas a cierto personal que la labora en la misma, seguida por la utilización del cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS a la población laboral docente, a continuación, se prosiguió con la evaluación del cuestionario y el análisis de la información.

El perfil docente va encaminado a lo cívico, lo moral, lo ético, además deben mostrar características tales como vocación en su desempeño, trabajar en equipo con la comunidad educativa, aprovechar al máximo los recursos disponibles, tener una actitud investigativa en su ejercicio docente, dominar el arte de las TIC`s (Tecnología de informática y comunicación), debe aplicar las estrategias metodológicas, integrador en las distintas actividades con los estudiantes y padres de familia. De acuerdo a la información biográfica encontrada del personal docente encontramos:

Tabla 13

Caracterización de los beneficiarios

DATOS DE LOS BENEFICIARIOS		
GÉNERO	CANTIDAD	PORCENTAJE
Masculino	5	10%
Femenino	43	90%
SECCIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
MATUTINA	25	52%
VESPERTINA	23	48%
EDAD	CANTIDAD	PORCENTAJE
27 a 36	15	31%
37 a 46	19	40%
47 a 61	14	29%

ESTADO CIVIL	CANTIDAD	PORCENTAJE
CASADO	25	52%
SOLTERO	12	25%
DIVORCIADO	7	15%
SEPARADO	2	4%
UNIÓN LIBRE	2	4%
NÚMERO DE HIJOS	CANTIDAD	PORCENTAJE
NINGUNO	7	15%
UNO	13	27%
DOS	18	37%
TRES	9	19%
CUATRO	1	2%
GRADO DE FORMACIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
TECNOLOGÍA	1	2%
LICENCIATURA	34	71%
MAESTRÍA	12	25%
INGENIERO	1	2%
AÑOS TRABAJANDO EN LA INSTITUCIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
2 a 5 años	36	75%
6 a 10 años	10	21%
11 en adelante	2	4%

Nota. Datos recopilados de la información biográfica encontrada en el personal docente de la institución Elaborado por: Bejarano y Yaguari, (2022).

Interpretación

En la Institución Educativa Fiscal “Francisco Zurita Guayasamín” se realizó una investigación para evaluar el nivel de estrés docente mediante la utilización del cuestionario de estrés docente de la OIT.

Al contar con la autorización de la directora se pudo dar paso a la investigación donde los resultados arrojaron que 25 de los 48 docentes presentan nivel intermedio de estrés, que representa un 52%. Para ello se contó con su colaboración por lo que podemos decir lo siguiente:

En la investigación realizada cumplimos con las expectativas planteadas al inicio de la misma ya que medimos el nivel de estrés laboral y compartimos la información para que se tomen las medidas respectivas.

Fue esperado que los resultados obtenidos contrasten con la información planteada por Iguasnia, S., & Saquisela, M. (2021) que plantea que el Ministerio de Educación trata de impulsar los procesos de capacitación a los docentes pero no está orientado a una visión de la realidad de los procesos educativos actuales involucrados al contexto , incluso estos cursos deben realizarse durante el año lectivo donde el trabajo aumenta aún más, con la preparación de clases ,la supervisión de aulas y seguimiento a las tareas. Por lo que el nivel de estrés esperado era un nivel intermedio, estrés o alto.

En la institución los docentes mostraban interés por el tema investigado ya que no había sido anteriormente abordado y lo consideramos de gran importancia ya que hay que tomar en cuenta que desde marzo del 2020 a nivel mundial aconteció una pandemia provocada por el virus SARS-COV-2, esto generó el cierre de instituciones educativas y obligo a impartir las clases en

modo online; por lo tanto se realizó una planificación repentina e improvisada generando importantes brechas tanto entre los docentes, alumnos y familias; por la dificultad de conectividad de internet y dispositivos disponibles en alumnos. Además de la falta de conocimiento tecnológico de algunos docentes y la demanda por aumento de creatividad en el uso de plataformas generó un aumento de los factores estresores e insatisfacción laboral.

El Cuestionario de la OIT permite analizar los estresores de siete factores de estrés: Territorio organizacional, clima organizacional, influencia de líder, estructura organizacional, respaldo de grupo, influencia de líder y tecnología. con la combinación de cuatro niveles: bajo nivel de estrés, nivel intermedio, estrés y alto nivel de estrés. La prueba consta de 25 ítems, con las siguientes opciones: Algunas veces, siempre, raras veces, generalmente, frecuentemente, ocasionalmente, siempre que puntúa de 0 a 7 respectivamente.

La forma de aplicación fue personalizada de forma manual a cada docente dentro de la institución en sus horas libres, con el tiempo estimado de 15 minutos, posteriormente se socializó la información mediante un tríptico donde se detalla cada factor y resultado, además, se explicó el modo de interpretación con lo cual los docentes estuvieron de acuerdo con los resultados.

Durante la investigación realizada, en general los docentes y personal que laboran en la institución educativa tanto en la jornada matutina como vespertina se involucraron y permitieron que se realice de manera rápida y eficaz la investigación. Respondieron al cuestionario con transparencia y sinceridad, nos facilitaron la información respecto a datos de la institución, nos facilitaron su tiempo para realizar entrevistas; además de darnos acceso a la institución para poder observar su funcionamiento en las distintas áreas.

Abordar el tema de estrés laboral docente fue importante ya que el estrés laboral Osorio et al. (2016) plantea que se lo puede considerar como un riesgo psicosocial que tiene mayor posibilidad de generar una afectación importante en la salud de los empleados y al desempeño laboral, con el pasar del tiempo causan inestabilidad entre las exigencias manifiestas y las destrezas/habilidades distinguidas por el individuo para enfrentar las diferentes demandas. La relación del estrés con el trabajo está determinada por la planificación de actividades a desarrollarse y las relaciones laborales, éstas en ocasiones exceden las capacidades del trabajador.

Se considera que con los resultados del estudio del estrés laboral docente contribuimos a la prevención y promoción de la salud mental en la institución, trae beneficios tanto para los docentes como para los estudiantes al formar parte de una comunidad educativa ya que con los resultados obtenidos los directivos conjuntamente con el departamento de consejería estudiantil pueden generar un plan estratégico a realizarse con el grupo docente sean: talleres, grupos focales.

En una proyección a futuro se espera que tanto los directivos, departamento de consejería estudiantil, docentes apoyen y contribuyan para llegar a un bienestar que perdure en el tiempo.

Es importante mencionar que los 7 factores del cuestionario de la OIT-OMS se obtuvieron los siguientes resultados:

Cuestionario

Clima Organizacional

En este factor predomina el bajo nivel de estrés considerando que en este factor algunos de los docentes no comprenden del todo la misión y visión de la institución educativa, más si

saben el funcionamiento de la institución y tienen sus objetivos claros lo que les permite desenvolverse en su labor diaria.

Estructura Organizacional

Los docentes presentan un bajo nivel de estrés ya que tienen una planificación para la entrega de informes, y libertad para el manejo de su trabajo, el único inconveniente que presentan los docentes es al momento de realizar algún trámite ya que tarda mucho y se realizan varios procedimientos, es necesario mencionar que pocos docentes consideran que no se respeta el organigrama.

Territorio Organizacional

En este factor predomina el bajo nivel de estrés ya que la mayor parte de docentes consideran que se les asigna un adecuado espacio de trabajo para realizar sus actividades tanto de descanso como de trabajo con sus estudiantes, evidencian incomodidad e inconformidad al tener que colaborar con compañeros de otras áreas y en ciertos momentos sienten presión por sus supervisores.

Tecnología

En este factor predomina el bajo nivel de estrés debido a que los docentes están medianamente satisfechos con los recursos tecnológicos y disponen de un corto periodo para su uso, en cuanto a la tecnología tienen una buena adaptación que ayuda a desempeñar el cargo en la institución ya que los mismos docentes solventan estas fallas llegando a traer su propio equipo tecnológico (laptops).

Influencia de Líder

En este factor predomina el nivel intermedio de estrés, el grupo de docentes manifiesta no estar acorde con los estilos de liderazgo debido a que su jefe no prevé las consecuencias de sus decisiones, no se mantiene una buena relación por ambas partes, no confía en la capacidad de los docentes y no está atenta al bienestar de sus subordinados.

Falta de Cohesión

Este factor predomina el bajo nivel de estrés, la falta de organización docente genera molestia, aun así, las actividades se llevan a cabo para poder ejecutarlas pese a la relación que tengan a modo interno ya que son importantes de realizar y predomina el interés para el cumplimiento de objetivos.

Respaldo de Grupo

En este factor predomina el estrés a causa de que la relación del grupo docente no es la más adecuada ya que no existe un trabajo cooperativo y hay mucho individualismo por realizar las tareas, las relaciones interpersonales son de ciertos “mini grupos” que velan únicamente por sus intereses y bienestar.

Entrevista

En cuanto a la entrevista realizada obtuvimos los siguientes resultados: se considera que la mayoría de docentes presenta altas expectativas en cuanto a la investigación para poder generar un cambio, también se considera de gran importancia evaluar el estrés y se coincide que anteriormente no se ha abordado el tema en la institución. En la mayoría de cargos se tiene varias responsabilidades, planificaciones curriculares que aumentan la carga laboral por cada docente. En ocasiones resulta complicado la organización del tiempo debido a las

extensas jornadas de trabajo, la acumulación de trabajo, falta de tiempo para la revisión de tareas. En cuanto a la percepción del nivel de estrés laboral la mayoría coincide en un nivel intermedio y bajo nivel de estrés laboral.

Observación

En cuanto a la observación realizada existe una buena revisión acorde a las planificaciones académicas y cumplimiento de objetivos por parte de la directora, ya que está debe estar informada de todo lo que el niño aprenderá y realizará en el día. Además, entre los aspectos positivos cada docente tiene su espacio personal y solucionan con facilidad los recursos tecnológicos, pero esto genera que no exista una adecuada relación con el grupo, sin embargo, cuando deben cumplir con lo establecido se logra en los tiempos adecuados.

Principales Logros del Aprendizaje

En cuanto a la experiencia logramos comprender de mejor manera la realidad que viven a diario los docentes que laboran en la institución ya sea en su jornada laboral, sus tiempos libres, las reuniones con la dirección y los padres de familia, entre otras, que explicarían el por qué los resultados obtenidos en el cuestionario del estrés laboral de la OIT-OMS fueron nivel intermedio de estrés.

Además, incorporamos a nuestros conocimientos el uso de la batería psicológica (Cuestionario del estrés labora OIT-OMS), su método de calificación e interpretación; así como recordar conceptos y temas tratados aprendidos durante la formación académica. También poner en práctica los enfoques de investigación y sus respectivas técnicas que pueden ser aplicables siendo estos: la entrevista y la observación.

Con relación a la investigación aplicada realizada en la Institución Educativa Fiscal “Francisco Zurita Guayasamín” se cumplieron todos los objetivos planteados al inicio, logrando reconstruir la experiencia, determinando el nivel de estrés en los docentes de dicha institución en el tiempo establecido.

Respecto a los riesgos encontramos un nivel moderado de contraer COVID-19 por acudir todo el tiempo de forma presencial al aplicar los cuestionarios de forma personalizada, realizar entrevistas al personal docente y directivo de la institución y observar las actividades que realizan mediante el cumplimiento de sus funciones según su cargo; lo que nos llevó a poner en práctica los cuidados de bioseguridad y una mejor adaptación a la nueva realidad.

Finalmente se comprueba que el nivel de estrés en los docentes afecta directamente en su conducta, afectando la salud mental de este grupo, por la mala relación que existe entre compañeros y el mal liderazgo por parte de las autoridades; siendo un riesgo psicosocial que se debe tomar en cuenta.

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

- El nivel de estrés en la Institución Educativa Fiscal “Francisco Zurita Guayasamín” corresponde a un nivel intermedio conforme a los resultados del cuestionario del estrés laboral OIT-OMS.
- Se evidencia que de los 7 factores que analiza el cuestionario, respaldo de grupo e influencia de líder son los que presentan un mayor índice de estrés.
- Es importante mencionar el interés y la predisposición del grupo directivo y docente por el tema tratado, este tuvo gran acogida e interés considerándolo como innovador y de gran importancia para poder tomar medidas al respecto.

Recomendaciones

- Los resultados obtenidos en el cuestionario del estrés laboral OIT-OMS se recomienda que las autoridades continúen fortaleciendo los factores de territorio y tecnología, ya que en estos se evidencia un mayor número de docentes con un nivel bajo de estrés laboral.
- Para los factores de respaldo de grupo e influencia de líder se sugiere que las autoridades competentes (DECE) establezcan un plan estratégico con los siguientes objetivos: mejorar la comunicación, fomentar el trabajo en equipo, evitar el favoritismo, promover la retroalimentación entre el personal docente y directivos, confiar y delegar funciones a los miembros del equipo, aprender del entorno aceptar sugerencias y establecer los objetivos claros.
- Se recomienda que, de forma posterior, para establecer un cambio que perdure en el tiempo se mantenga la misma predisposición del personal docente y directivo para que tomen medidas y así lograr controlar los niveles intermedios de estrés en la institución.

Referencias Bibliográficas

- Álamos, A. G., & Macías, A. B. (2014). *Estresores organizacionales, estrategias de afrontamiento y apoyo social en docentes de educación primaria*.
- Burbano Acosta, A. M. (2017). *El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la Compañía de Seguros Sweaden SA* (Bachelor's thesis, Quito: UCE).
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/12859>
- Caraveo, M. D. C. S. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 10(27), 83-88.
<https://doi.org/10.19136/hitos.a10n27.4402>
- Castro, E., Clemenza, C., & Araujo, R. (2012). Líderes y seguidores: una relación dual. *Multiciencias*, 12(), 251-255.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90431109041>
- Chaparro Salinas, E. M., Hernández Silva, M. D. C., & Alvarez Botello, J. (2019). Influencia de la cohesión de grupos como factor de estrés estudiantil en la calidad educativa en universidades públicas del Valle de Toluca. *Revista de Investigación Latinoamericana en Competitividad Organizacional*, RILCO, n. 3.
<https://www.eumed.net/rev/rilco/03/estres-estudiantil-toluca.htm>
- Díaz Sanjuán, L. (2010). *La observación*. Universidad Nacional Autónoma de México
http://uprid2.up.ac.pa:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1502/La_observacion_Li

[dia Diaz Sanjuan Texto Apoyo Didactico Metodo Clinico 3 Sem.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Erreyes, H. M. B., García, T. M. B., & Zurita, G. E. O. (2017). La realidad educativa ecuatoriana desde una perspectiva docente. *Revista iberoamericana de educación*, 75(2), 9-20.

<https://rieoei.org/RIE/article/view/2629/3612>

Gómez, G. F. V., & Llanos, R. A. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31(2), 354-385.

<https://www.redalyc.org/pdf/213/21331836004.pdf>

Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista, L. (2007). *Metodología de la Investigación*, México, DF.

Iguasnia, S., & Saquisela, M. (2021). Estrés laboral, causas y consecuencias en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Jaime Roldós Aguilera del Distrito Ximena 2 de la ciudad de Guayaquil. *593 digital Publisher CEIT*, 6(1), 18-28. ISSN-e 2588-0705

file:///C:/Users/dell/Downloads/408-Art%C3%ADculo_manuscrito_ensayo-3728-2-10-20201228.pdf

Paredes Alfaro, L. A. (2016). *Estudio del estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en la compañía Insumos Profesionales Insuprof Cía. Ltda* (Master's thesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5103/1/T2027-MDTH-Paredes-Estudio.pdf>

Parra Moreno, C. F., & Liz, A. D. P. (2009). La estructura organizacional y el diseño organizacional, una revisión bibliográfica. *Gestión y sociedad*, 2(1), 97-108. ISSN: 2027-1433

<https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1033&context=gs>

Romaní, J. C. C. (2009). El concepto de tecnologías de la información. Benchmarking sobre las definiciones de las TIC en la sociedad del conocimiento. *Zer: Revista de estudios de comunicación= Komunikazio ikasketen aldizkaria*, 14(27).

<https://doi.org/10.1387/zer.2636>

Suárez, Á. (2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *Revista PsiqueMag*, 33 -50

<https://doi.org/10.18050/psiquemag.v2i1.101>

Treviño Alanis, N. I., & Abreu, J. L. (2017). Trabajo en Equipo, Grupos de Trabajo y la Perspectiva de Competencia Teamwork, Working Groups and the Competence Perspective. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 12(3), 405-422. ISSN 1870-557X

[http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12\(3\)405-422.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12(3)405-422.pdf)

Verger, A. (2007). Sistematizando experiencias: análisis y recreación de la acción colectiva desde la educación popular. *Revista de Educación*, 343, 623-645.

<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/111162/69031/00820083000082.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario de estrés laboral OIT-OMS

A. INFORMACIÓN PERSONAL

1. **Género:** Masculino/ Femenino
2. **Edad:**
3. **Estado Civil:** Solter@ /Casad@/ Divorciad@/Separad@/Viud@/Vive en pareja
4. **Sección:** Matutina/vespertina

B. FORMACIÓN

Tecnología/ Licenciatura/ Maestría / Doctorado

C. ASPECTOS LABORALES

1. **Número de hijos:**
2. **Años trabajando en la institución:**

Tabla 14

Anexo Cuestionario sobre estrés laboral OIT – OMS

CUESTIONARIO SOBRE ESTRES LABORAL OIT – OMS.

GÉNERO:	DEPARTAMENTO:	EDAD:
FEMENINO:		
MASCULINO:	CARGO:	

A continuación, se presentan una serie de preguntas por favor lea con atención y trate de contestar todas. Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa.

*Anote 1 si la condición **NUNCA** es fuente de estrés.
 Anote 2 si la condición **RARAS VECES** es fuente de estrés. Anote 3 si la condición **OCASIONALMENTE** es fuente de estrés. Anote 4 si la condición **ALGUNAS VECES** es fuente de estrés.
 Anote 5 si la condición **FRECUENTEMENTE** es fuente de estrés. Anote 6 si la condición **GENERALMENTE** es fuente de estrés.
 Anote 7 si la condición **SIEMPRE** es fuente de estrés.*

PREGUNTAS	PUNTAJE
1.- La gente no comprende la misión y metas de la organización.	
2.- La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	
3.- No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	
4.- El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	
5.- Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	
6.- Mi supervisor no me respeta.	
7.- No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	
8.- Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	
9.- Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	
10.- La estrategia de la organización no es bien comprendida.	
11.- Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	
12.- Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	
13.- Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	
14.- No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	
15.- No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	
16.- La estructura formal tiene demasiado papeleo.	
17.- Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	

18.- Mi equipo se encuentra desorganizado.	
19.- Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	
20.- La organización carece de dirección y objetivo.	
21.- Mi equipo me presiona demasiado.	
22.- Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	
23.- Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	
24.- La cadena de mando no se respeta.	
25.- No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	
¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!	

Nota. Cuestionario de estrés laboral OIT-OMS tomado de Burbano Acosta, A. M. (2017).

Anexo 2. Cuestionario de la entrevista

- 1) **¿QUÉ EXPECTATIVAS TIENE RESPECTO A ESTÁ INVESTIGACIÓN?**
- 2) **¿CREE USTED QUE ES IMPORTANTE EVALUAR EL ESTRÉS LABORAL?
¿LO HAN HECHO ANTERIORMENTE EN ESTÁ INSTITUCIÓN?**
- 3) **¿USTED SIENTE QUE TIENE A SU CARGO MUCHAS RESPONSABILIDADES?**
- 4) **LES RESULTA DIFÍCIL ORGANIZAR SU TIEMPO**
- 5) **SEGÚN SU PERCEPCIÓN CONSIDERA QUE TIENE ¿BAJO, INTERMEDIO O ALTO NIVEL DE ESTRÉS LABORAL?**

Anexo 3. Diarios de campo utilizados en la observación

FECHA:	4 de enero del 2022	
LUGAR:	Institución Educativa Fiscal “Francisco Zurita Guayasamín “	
HORA:	6:50 am	
COMUNIDAD DE REFERENCIA:	Directivos y docentes de la institución	
EVENTO:	Observación jornada matutina	
N° DE SESIÓN:	1	
OBSERVADOR/ERS	Nathaly Bejarano y Marilyn Yaguari	
	REGISTRO DE INTERVENCIÓN	APRENDIZAJES
	<p>La jornada matutina inicia a las 7:00 am tanto de los docentes como de la directora y personal del DECE.</p> <p>DIRECTIVOS Al ingresar la directora a la institución se dirige a su oficina, realiza las actividades planificadas, también revisa documentos pendientes, archivos y actualiza sus archivos para ser subidos al control del Ministerio de Educación.</p> <p>DOCENTE DE PRIMER GRADO Los docentes llegan antes de las 7:00 am , se registran su asistencia y se encargan de recibir a los estudiantes en la puerta desde que su familiar lo deja , realizan una formación , les proporciona alcohol gel y verifica que los niños usen de modo correcto la mascarilla e ingresa las aulas , dicta las clases de Lengua y Literatura, Ciencias Naturales y acompaña a los estudiantes a las 10:00 a su receso , también se sirven un pequeño refrigerio y 10:30 ingresan de nuevo a las aulas donde dicta sus dos clases posteriores Matemáticas y Ciencias Sociales realiza revisión de tareas y da las indicaciones para la siguiente clase.</p> <p>DOCENTE DE CUARTO GRADO Llega a las 7:00 registra su asistencia y prepara el aula para la clase, los estudiantes ingresan y aclara dudas de las clases virtuales, después dicta las clases de Matemáticas y salen al receso 10:00 el docente no sale se queda revisando algunas tareas, 10:30 los estudiantes ingresan y continúan con ciencias sociales y posterior salen a clases de Educación física mientras tanto el docente sigue revisando tareas.</p> <p>DOCENTE DE SÉPTIMO GRADO</p>	<p>-Los docentes necesitarían mejor organización para planificar sus actividades ya que las llamadas a reuniones imprevistas causan una dificultad y un poco de dudas en los estudiantes.</p> <p>- Sería importante entrevistar al personal del DECE para poder indagar sobre cómo podemos recolectar más información del personal docente.</p> <p>-Algunos docentes se quedan en la tarde para terminar trabajos pendientes en la dirección.</p>

Llega a las 7:00 registra su asistencia y se dirige donde la directora a revisar los planificado y acude a una pequeña reunión, asigna a sus alumnos una tarea en clase , en el cambio de hora les revisa la tarea y les explica , después dicta clases de matemáticas , en el receso se queda calificando tareas enviadas a casa , entran sus estudiantes y reciben clases de inglés y posterior a esto prepara el aula para la clase, los estudiantes ingresan y aclara dudas de las clases virtuales, después dicta las clases de Matemáticas y salen al receso 10:00 el docente no sale se queda revisando algunas tareas, 10:30 los estudiantes ingresan y continúan con inglés y después les prepara con ciertos conocimientos faltantes.

DOCENTE DE OPTATIVA (EDUCACIÓN FÍSICA)

Llega a la institución y recibe a los alumnos en la puerta, saca los implementos para trabajar ese día y tiene 5 grados en toda su jornada, les explica el ejercicio a realizar y los hace practicar antes de terminar sus 40 minutos de clase les toma la prueba y les califica. En el receso sale junto a sus estudiantes a tomar un pequeño refrigerio.

FECHA:	4 de enero del 2022
LUGAR:	Institución Educativa Fiscal “Francisco Zurita Guayasamín”
HORA:	13h00 hasta 18h00
COMUNIDAD DE REFERENCIA:	Directivos y docentes de la institución
EVENTO:	Observación jornada vespertina
N° DE SESIÓN:	2
OBSERVADOR/ERS	Nathaly Bejarano y Marilyn Yaguari

REGISTRO DE INTERVENCIÓN	APRENDIZAJES
<p>-La jornada vespertina inicia a las 13h00 con la llegada de los docentes de la unidad educativa donde timbraban a la hora de entrada y de salida, posteriormente se dirigen a organizar el salón de clase y las actividades hasta que sus estudiantes vayan ingresando.</p> <p>-DIRECTIVOS: La directora al ser la encargada trabaja todos los días en la jornada tanto matutina como vespertina. A las 13h30 verifica el cumplimiento de las actividades que los docentes van a utilizar en el día.</p> <p>-A las 14h30 toma su almuerzo en 30 minutos, después se demora dos horas en la revisión de memorandos para colocar su firma como encargada de la institución.</p> <p>-La directora se queda inclusive después de su jornada revisando pendientes y planificaciones saliendo a las 20h00 en esa ocasión.</p> <p>-DOCENTE PRIMER GRADO: El personal docente llevo a las 12h30, se dirigieron a sus salones de clase y organizan el aula, posteriormente se dirigen con la directora para que revise la clase planificada para los niños.</p> <p>-Las docentes de primer grado son las encargadas de recibir a los niños en la entrada de la escuela y de asegurarse que sus padres los retiren a las 17h00, cumpliendo 4 horas de trabajo laborales.</p> <p>-Las docentes mientras los niños tienen materias optativas ya sea educación o inglés, se encargan de revisar y calificar los deberes.</p>	<p>En base a lo observado existe una buena revisión acorde a las planificaciones académicas y cumplimiento de objetivos por parte de la directora, ya que esta debe estar informada de todo lo que el niño aprenderá y realizará en el día.</p> <p>-La relación de la directora con los docentes es poco profesional, ya que no se maneja la línea de respeto al decir las cosas, además se evidencia la incomodidad de los docentes al recibir la crítica en sus expresiones corporales.</p> <p>-Entre lo positivo cada docente tiene su espacio personal y solucionan con facilidad los recursos tecnológicos, pero esto genera que no exista una adecuada relación con el grupo, sin embargo, cuando deben cumplir con lo establecido se logra en los tiempos establecidos.</p> <p>-Los docentes en la jornada vespertina en su mayoría trabajan horas fuera de su jornada para cumplir con su trabajo.</p> <p>-Quedo pendiente verificar la hora de salida de la directora ya que nos retiramos de la institución a las 19h00 y no pudimos verificar esta información</p>

-A pesar de que su jornada es de 4 horas, terminan saliendo a las 18h00 hasta que recojan a todos los niños a su cargo y teniendo reuniones con la directora.

-DOCENTES DE CUARTO GRADO: Los docentes llegaron a las 12h00 dirigiéndose directamente a la dirección a tener una reunión con la directora y timbrando su hoja de asistencia.

-A las 13h00 se destinan a su salón de clase para organizarlo y prender su computadora e infocus para dar su clase de lengua y literatura.

-Estos docentes trabajan cada grupo con 20 alumnos respectivamente y al finalizar su jornada, se dirigen nuevamente a una reunión en la dirección para tratar temas importantes.

-Su horario de salida fue de las 18h00 respectivamente.

-DOCENTE DE SÉPTIMO GRADO: Los docentes llegaron a las 13h00 en punto, timbraron y se dirigieron su salón.

-Los docentes tomaron su almuerzo en los horarios en que sus grados tenían materias optativas, el encargado del paralelo "B" no tomo su almuerzo y en ese tiempo reviso pruebas y la organización de su siguiente clase.

-Los docentes encargados de séptimo grado trabajan más de sus 4 horas laborales, se reúnen y planifican las actividades de la siguiente semana, las cuales presentan a la directora.

-DOCENTE DE OPTATIVA (EDUCACIÓN FÍSICA): Existe un único docente encargado de todos los salones de clase, por lo que acude diariamente en jornada matutina y vespertina.

-Trabaja con cada paralelo 40 minutos, sin tomarse ningún receso, a las 12h00 que salen los alumnos de la jornada matutina, toma su almuerzo en 30 minutos.

-Sus actividades las planifica semanalmente y las presenta a la directora diariamente. Además, es el encargado de recibir en la entrada y salida de estudiantes.