



**COORDINACIÓN DE TITULACIÓN ESPECIAL**

**CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**

**Proyecto Técnico previo a la obtención del título de Ingeniería Industrial**

***Título:***

**Evaluación de riesgos psicosociales de los docentes en centros  
educativos del Distrito 09D04 - Febres Cordero - Guayaquil**

**Autor:**

**Ángel Wladimir Jara Paucar**

**Director:**

**Ing. Genaro Eliceo Díaz Solís, Msc.**

**Guayaquil – Ecuador**

**2020**

## DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA

Yo, **ANGEL WLADIMIR JARA PAUCAR**, con cédula de ciudadanía No. **0940634553**, declaro que soy el único autor de este trabajo de titulación titulado **“Evaluación de riesgos psicosociales de los docentes en centros educativos del Distrito 09D04 - Febres Cordero - Guayaquil”**. Los conceptos aquí desarrollados, evaluación realizada y las conclusiones del presente trabajo, son de exclusiva responsabilidad del autor.



---

**Angel Wladimir Jara Paucar**

**C. C. No.: 0940634553**

## DECLARATORIA DE CESIÓN DE DERECHO DE AUTOR

Quienes suscriben, en calidad de autores del trabajo de titulación titulado “Evaluación de riesgos psicosociales de los docentes en centros educativos del Distrito 09D04 - Febres Cordero - Guayaquil”, por medio de la presente, autorizo a la **UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA DEL ECUADOR** a que haga uso parcial o total de esta obra con fines académicos o de investigación.



---

**Angel Wladimir Jara Paucar**

**C. C. No.: 0940634553**

## DECLARACIÓN DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Quien suscribe, en calidad de director del trabajo de titulación titulado “Evaluación de riesgos psicosociales de los docentes en centros educativos del Distrito 09D04 - Febres Cordero - Guayaquil”, desarrollado por el estudiante **Angel Wladimir Jara Paucar**, previo a la obtención del título de Ingeniería Industrial, por medio de la presente certifico que el documento cumple con los requisitos establecidos en el Instructivo para la Estructura y Desarrollo de Trabajos de Titulación para pregrado de la Universidad Politécnica Salesiana. En virtud de lo anterior, autorizo su presentación y aceptación como una obra auténtica y de alto valor académico.

Dado en la ciudad de Guayaquil, a los 21 días del mes enero de 2021.



---

**Ing. Genaro Eliceo Díaz Solís, MSc.**  
**Docente director del Proyecto Técnico**

## DEDICATORIA

Este mérito se lo dedico a Dios por ayudarme a cumplir esta meta en mi vida ante los obstáculos y adversidades en el camino.

A mis padres, abuelos y mi hermana por motivarme a salir adelante, apoyarme siempre en toda mi vida, por sus consejos y conocimientos.

A mi familia en general por su noble apoyo durante toda mi vida, quiénes me han inculcado por el buen camino, dándome mucho amor, empeño, sabiduría y mucha confianza. Además, con sus consejos me han enseñado a luchar por los objetivos que uno se proponga en la vida.

A la Universidad Politécnica Salesiana por haberme brindado mucha enseñanza, conocimientos y a todos los docentes presentes en mi formación como profesional.

A mi tutor Ing. Genaro Eliceo Díaz Solís, MSc. por su colaboración y confianza durante la elaboración de este proyecto. Además de haber impartido enseñanzas profesionales y motivación para nuestra carrera profesional.

A los colegios Patria Ecuatoriana y Rafael Morán Valverde por darme la autorización y hacer lo posible para poder realizar mi proyecto técnico en base a los conocimientos adquiridos.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi familia, amigos, y personas especiales en mi vida, no son nada más y nada menos que un solo conjunto, seres queridos que suponen benefactores de importancia imaginable en mis circunstancias de humano. No podría sentirme más ameno con la confianza puesta sobre mi persona, especialmente cuando he contado con su mejor apoyo desde que siquiera tengo memoria.

Este nuevo logro es en gran parte gracias a ustedes; he logrado concluir con éxito un proyecto que en un principio podría parecer tarea titánica e interminable. Quisiera dedicar mi tesis a ustedes, personas de bien, seres que ofrecen amor, bienestar, y los finos deleites de la vida.

Muchas gracias a aquellos seres queridos que siempre aguardo en mi alma.

## RESUMEN

Los riesgos psicosociales en contexto docente tienen orígenes en deficiencias organizacionales: diseño, gestión del trabajo y entorno social negativo; que se traducen en sobrecargas e insatisfacciones laborales; y al no ser atendidas convenientemente mediante moderadores del estrés dan origen al estrés laboral crónico con consecuencias en el desempeño laboral y deterioro de la salud: física, psíquica o social del colaborador, llegando al límite de producir Burnout, que es un estado de salud donde el afectado siente desmotivación laboral con severos desordenes físicos y psicológicos.

La investigación se realizó en las Unidades Educativas fiscales: Patria Ecuatoriana y Cdnte. Rafael Morán Valverde, del Distrito 09D04 Febres Cordero, ciudad de Guayaquil, en una muestra de 80 docentes, 28 mujeres y 52 varones, entre edades comprendidas de 30 a 45 años, y entre 1 y 30 años de experiencia.

Los resultados del análisis investigativo demuestran un nivel alto de estrés laboral en un 57,5%; de los cuales en proceso se encuentran 42 personas y 4 padecen el síndrome. En tanto, en Salud se encuentran el 42,5% de los investigados, que corresponden a docentes con menor años de trabajo. Aquellos que disponen de menos de 10 años de labores muestran mejor salud psicosocial, respecto a quienes se encuentran entre 11 a 20 años de servicio que están en proceso de padecimiento y, mayores a 21 años de labores se encuentran vulnerables al síndrome.

**Palabras claves:** Riesgo psicosocial, Estrés laboral, Moderadores de Estrés, Condición de Bienestar

## ABSTRACT

Psychosocial risks in the teaching context have origins in organizational deficiencies: design, work management and negative social environment; which translate into overloads and job dissatisfaction; and by not being adequately cared for by stress moderators, they give rise to chronic work stress with consequences in work performance and deterioration of health: physical, mental or social of the employee, reaching the limit of producing Burnout, which is a state of health where the affected person feels job demotivation with severe physical and psychological disorders.

The investigation was carried out in the fiscal Educational Units: Ecuadorian Homeland and Cdmte. Rafael Morán Valverde, from District 09D04 Febres Cordero, city of Guayaquil, in a sample of 80 teachers, 28 women and 52 men, between the ages of 30 to 45 years, and between 1 and 30 years of experience.

The results of the research analysis show a high level of work stress in 57.5%; of which 42 people are in process and 4 suffer from the syndrome. Meanwhile, in Health there are 42.5% of those investigated, who correspond to teachers with fewer years of work. Those who have less than 10 years of work show better psychosocial health, compared to those who are between 11 and 20 years of service who are in the process of suffering and, over 21 years of work, are vulnerable to the syndrome.

**Keywords:** Psychosocial risk, Work stress, Stress moderators, Well-being condition



## GLOSARIO DE TÉRMINOS TÉCNICOS Y SIGLAS

**AGOTAMIENTO EMOCIONAL:** Es una reducción de pérdida de energía, con sentimiento de fatiga, cansancio mental producida por excesiva presión de trabajo.

**CARGA MENTAL:** Conjunto de presiones mentales y psicológicas a las cuales se ve sometido diariamente toda persona durante sus actividades laborales y cotidianas.

**DESPERSONALIZACIÓN:** Es el sentimiento externo de ser observado por otra persona, sobre sentimientos, emociones y pensamientos, teniendo la sensación de ser una marioneta sin derecho a hablar o un robot utilizado a conveniencia sin derecho a opinar.

**EMPATÍA:** Es una actitud afectiva de ponerse en situación que enfrenta otro individuo, asimilando emociones y sentimientos llegando a relacionarse en comunicación fluida, expresiva y asertiva.

**ESTRÉS:** Es la situación fisiológica detonante de nerviosismo, ansiedad en donde se percibe una situación de riesgo amenazante y no permite asimilar la situación demandando tensión en la persona e incapacidad para tomar decisiones con su propio raciocinio.

**ESTRÉS LABORAL:** Es una situación fisiológica originada por alta demanda de funciones laborales que demandan concentración y carga mental, provocada por la diversidad de funciones y variedad de roles que debe cumplir el empleado muchas veces en más de 8 horas de trabajo diario, lo que ocasiona frustración, enfado y apatía al realizar labores cotidianas.

**REALIZACIÓN PERSONAL:** Es la capacidad de mejora continua del individuo, con una evolución de progreso tanto emocional, intelectual, sentimental, evaluando al trabajo de forma positiva, ya que va progresando en su carrera

profesional bajo altos niveles de productividad y capacidad de cumplir los objetivos propuestos con elevada autoestima y buenas relaciones interpersonales.

**RELACIONES INTERPERSONALES EN EL TRABAJO:** Son las relaciones entre diversos mandos en una organización, ya sea de forma directa entre jefes y subalternos o entre compañeros, mediante normas de convivencia de colaboración en equipo, respeto, cortesía, excelente clima laboral y organizacional en cumplimiento de funciones y actitudes positivas en un ambiente donde prevalezca la resolución de conflictos y divergencia de opiniones.

**RIESGO PSICOSOCIAL:** Es el contexto organizacional y gestión laboral, así como su ambiente social en el que se producen posibilidades de daños físicos, psicológicos y sociales.

**SÍNDROME DE BURNOUT:** Es el síndrome de quemado donde predomina cansancio y agotamiento emocional con baja realización personal, causado por un sin número de actividades y labores que ejercen preocupaciones, fatiga y dolores físicos.

**TRANSTORNO DE ANSIEDAD:** Es un problema psicológico que incluye una desesperación por obtener algo o se dé una situación con pensamiento obsesivo, lo que logra cambios constantes de humor en el individuo, manía y estados de depresión.

**VULNERABILIDAD:** Aspectos situacionales que afectan la probabilidad de la persona en riesgo de ser afectados por estar en determinada situación.

## INDICE REFERENCIAL

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA	II
DECLARACIÓN DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR	III
DECLARACIÓN DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	IV
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTOS	VI
RESUMEN	VII
ABSTRACT	VIII
GLOSARIO DE TÉRMINOS TÉCNICOS Y SIGLAS	IX
ÍNDICE GENERAL	XI
ÍNDICE DE TABLAS	XIII
ÍNDICE DE FIGURAS	XIII

### Contenido

INTRODUCCIÓN .....	14
CAPÍTULO I.....	16
EL PROBLEMA.....	16
1.1. Antecedentes .....	18
1.2. Descripción de la empresa .....	18
1.2.1. Código Distrital No. 4 .....	20
1.2.2. Estructura Organizativa Distrital No. 4.....	21
1.2.3. Niveles de Planificación Distrital.....	23
1.2.4. Servicios Distritales .....	25
1.2.5 Filosofía Distrital.....	26
1.2.5.1. Misión.....	26
1.2.5.2. Visión .....	27
1.2.5.3. Valores Institucionales .....	27
1.2.5.4. Políticas de Estándares de Calidad Educativa .....	27
1.3 Importancia y alcances.....	29
1.4 Delimitación .....	31
1.4.1 Delimitación geográfica o espacial .....	31
1.4.2 Delimitación temporal.....	31
1.4.3 Delimitación sectorial e institucional .....	31

1.5. Objetivos de la Investigación.....	31
1.5.1. Objetivo general .....	31
1.5.2 Objetivos específicos .....	32
CAPÍTULO II .....	33
MARCO TEÓRICO .....	33
2.1 Antecedentes .....	33
2.2 Marco conceptual.....	34
2.2.1. Identidad y Competencia Emocional Docente .....	34
2.2.2. Psicología Organizacional Positiva Generador de Bienestar .....	35
2.2.3. Principales Factores de Riesgos Psicosociales en el Trabajo .....	36
2.2.4. Psicología aplicada a la Prevención de Riesgos Psicosociales .....	39
2.2.4.1. Gestión de Actitudes y Bienestar Emocional en las Organizaciones ..	41
2.2.4.2. Plan de Intervención en la Prevención de Riesgos Laborales .....	44
2.2.5. Factores Psicosociales.....	45
2.2.5.1. Estrés Laboral .....	47
2.2.5.2. Síndrome de Burnout .....	52
2.2.6. Evaluación de Riesgos Psicosociales .....	54
CAPÍTULO III .....	57
METODOLOGÍA .....	57
3.1 Tipo y diseño de la investigación.....	57
3.2. Metodología de la investigación .....	57
3.3. Población y muestra.....	58
3.4. Técnicas e instrumentos de la investigación .....	60
3.5. Procedimiento para la obtención de datos .....	61
3.6. Análisis e interpretación de datos.....	61
3.6.1. Cansancio Emocional.....	61
3.6.2. Despersonalización .....	66
3.6.3. Realización Personal.....	68
CAPÍTULO IV .....	73
RESULTADOS.....	73
4.1. Discusión de resultados .....	73
4.2. Conclusiones .....	78
4.3. Recomendaciones .....	80
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	82

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Circuitos asignados al Distrito 4 .....	18
Tabla 2. Desglose de instituciones que corresponden al Distrito 4 I.....	19
Tabla 3. Población de Docentes en la Zona8 .....	23
Tabla 4. Detalle de Códigos y Circuitos Distrital de la Zona 8 .....	24
Tabla 5. Principales Riesgos Psicosociales de la labor docente .....	54
Tabla 6. Número de Profesores por establecimiento educativo.....	58
Tabla 7. Sexo del personal docente en la Encuesta.....	59
Tabla 8. Edad del personal docente en la Encuesta .....	59
Tabla 9. Años de labor Docente de los encuestados .....	59
Tabla 10 Valores de Referencia de evaluación MBI .....	60
Tabla 11 Estadíos de salud emocional de docentes .....	73
Tabla 12 Evolución de Nivel Burnout docente.....	77

## INDICE DE FIGURAS

Figura No. 1. Imagen panorámica Distrito 4.....	19
Figura 2 Modelo Arquitectónico del Edificio del Distrito 4 .....	20
Figura 3 Desglose ilustrativo del Código Distrital No. 4 .....	21
Figura 4 Estructura Orgánica de Direcciones Distritales .....	22
Figura 5 Niveles de Planificación Distrital.....	24
Figura 6 Estándares de Calidad Educativa .....	29
Figura 7 Modelo de Ruta Crítica de Exposición al Estrés generador de Riesgos Ocupacionales .....	44
Figura 8 Panorama de Factores y Riesgos Psicosociales en la Labor Docente .....	47
Figura 9 Fases de exposición a situaciones de Estrés .....	50
Figura 10 Zonas de Riesgo psicosocial enfocada a la evolución del Estrés ....	51
Figura 11 Esquematización del Síndrome Burnout .....	53
Figura 12 Diagrama de Flujo de Evaluación de Riesgos Psicosociales en las Organizaciones .....	56
Figura 13 Evolución de Nivel Burnout docente.....	78

## INTRODUCCIÓN

La seguridad laboral en instituciones educativas es un aspecto poco frecuente de observación por parte de órganos estatales pertinente a prevenir riesgos laborales, porque supone una actividad de vocación de servicio y de bajo riesgo de accidentes y fatiga. Sin embargo, la falta de capacitación en materia de salud como excesiva carga docente, que envuelve el trabajo educativo, principalmente, destinado a presentar informes exigidos por autoridades distritales, en cumplimiento a cabalidad de contenidos educativos; a las cuales se añaden cargas horarias de trabajo destinadas a tutorías para reforzar asignaturas de malla curricular, entre otros factores determinantes de salud, limitan el accionar de la labor docente y ocasionan fatiga mental con riesgos psicosociales.

La gestión educativa de los distritos cumple la misión de orientar, apoyar y monitorear el esfuerzo conjunto de docentes hacia el mejoramiento continuo; en función de contenidos regidos por la malla curricular ministerial diseñada por nivel educativo, con apego a estándares de niveles de logro de cumplimiento, establecidas colectivamente como medida de compromiso para garantizar estabilidad y solución educativa del país.

El rendimiento académico en el país ha decaído significativamente, por motivos diversos, desde medidas estatales de apoyo educativo comunitario, tales como: facilidad escolar: reducción de cargas de deberes y tiempo de aprendizaje, nivelación de conocimientos previos, dedicación docente a estudiantes con enfermedades cognitivas o necesidades educativas especiales; así como flexibilidad disciplinaria docente ante situaciones de distracción en el uso de celulares, falta de disciplina e incumplimiento de tareas, drogadicción, maternidad y paternidad precoz, entre otros aspectos que dificultan la labor educativa y ocasionan estrés frente a una falta de congruencia entre disciplina y rendimiento académico; así como divergencia por exigencias contradictorias de calidad y falta de claridad en funciones educativas.

Entre las motivaciones de investigación se ha considerado la seguridad colectiva de los docentes, como actores claves del sistema educativo, haciendo

prevalecer el derecho de laborar en un ambiente de trabajo garantizado por el Estado en beneficio de integridad, seguridad, higiene y bienestar, según artículo 32 de la Constitución (Torres, 2016).

La salud emocional de los maestros, sin lugar a duda, debe ser precautelada para asegurar un desempeño funcional favorable y no comprometa la salud personal y organizacional del sistema educativo, en respuesta a una exposición crónica de estrés laboral nocivo. Hoy en día, los factores psicosociales que inciden en la salud del educador en situación de vulnerabilidad están despertando reconocimiento social e interés en la comunidad científica porque entraña condiciones de trabajo que tienen fuertes demandas sociales y afectan el rendimiento académico.

La relevancia del tema, relacionada a salud emocional, hasta hace poco tiempo era un problema que suponía afectar habilidades sociales de cada individuo, pero la ciencia ha logrado establecer deficiencias adquiridas por estrés laboral colectiva, por lo que las instituciones educativas tienen una nueva responsabilidad de cuidar el estado emocional de su personal, en prevención y tratamiento de enfermedades psicosociales de notables consecuencias para la vida.

# CAPÍTULO I

## EL PROBLEMA

### 1.1 Antecedentes

Las autoridades ministeriales, en vista de riesgos psicosociales de la población estudiantil, ha implantado un sistema educativo flexible con apoyo activo de docentes, en aspectos de convivencia y guía de proceso de aprendizaje; al cual han agregado una implementación de bajo estigma disciplinario y aprovechamiento escolar como mecanismo de motivación de rendimiento; con lo cual las autoridades educativas representados por los distritos, intentan mejorar la situación de abandono escolar de los estudiantes; de modo de dirimir, como autoridades, alternativas de problemas de conducta y aprovechamiento e inclusive pases de año, sin remediar posibles problemas de salud educativa y riesgos psicosociales de docentes, que al momento marcan las principales causas de deficiencia educativa en el país.

El rendimiento académico en el país ha decaído considerablemente por diversos motivos; tales como: facilidad escolar; reducción del número de materias, deberes escolares y tiempo de aprendizaje; distracción por abuso de celular en clases; deficiente conocimientos previos; abandono familiar, drogadicción, libertad de acción escolar, maternidad y paternidad precoz, falta de disciplina e incumplimiento de tareas, enfermedades cognitivas, entre otros.

Las nuevas generaciones de padres de familia, por razones diversas, cada vez asignan menos tiempo de atención a sus hijos en la educación; por consiguiente, el tiempo libre lo destinan mayormente a convivencias recreativas. El modelo actual de organización familiar con énfasis en la permisividad, flexibilidad de roles y autonomía o libertad de acción; precisa desarrollar nuevos valores de integración familiar; tales como: pensamiento crítico, conciencia moral y social, responsabilidad propia y compartida, madurez y equilibrio emocional, poder de decisión, organización participativa y descentralizada, autodisciplina, auto aprovechamiento, autoliderazgo, autocontrol, autoprotección, entre otras



disciplinas que por sí solos los estudiantes no han logrado desarrollar y como resultado responden con comportamientos inadecuados en el proceso de aprendizaje, dejando en manos del educador la responsabilidad de analizar y dialogar con los padres de familias para establecer medidas correctivas.

Las autoridades estatales educativas reconocen los problemas sociales por los que atraviesan los estudiantes; por este motivo continuamente asignan nuevas estrategias y responsabilidades a docentes; preparándolos mediante capacitación interna en cursos de capacitación sobre habilidades para la vida en el sistema nacional educativo, con los cuales pretenden mejorar las condiciones sociales y rendimientos educativos; sustentada en enseñanzas orientadoras de buenas prácticas educativas y estilo de vida saludable; en desmedro a desatender la salud docente (Ministerio de Educación, 2018).

La Educación en Salud y Psicopedagogía Hospitalaria precisan de habilidades de comunicación asertiva, capacitación en materia de higiene y salud social, primeros auxilios, planes y programas de intervención en salud; análisis, evaluación y monitoreo de asistencia y control de salud, basado en indicadores estadísticos de impacto social en atención de salud educativa, aspectos que no son funciones propias del docente y como resultado afectan su carga mental con riesgo psicosociales. Por otra parte, las instituciones educativas al no disponer de suficiente personal administrativo delegan a docentes actividades parciales de cooperación institucional como parte de sus funciones diarias, en actividades como: secretaría, archivo, inspección, limpieza entre otras.

Los problemas disciplinarios y de rendimiento educativo terminan siendo regulados por el Distrito de Educación, y, en la mayoría de los casos son resueltos a favor de padres de familia, quedando el trámite de quejas y denuncias aún después de un periodo lectivo; generando una carga emocional de zozobra de que pueda convertirse en información sumaria, afectando la hoja curricular y costos procesales, entre otras afectaciones de riesgo psicosociales del docente.

## 1.2. Descripción de la empresa

Los Distritos, denominados también subzonas o subsectores geográficos, son organismos estatales desconcentrados, técnico administrativamente, adscritas a la Subsecretaría de Educación, organizados geográfica y sistémicamente en subunidades administrativas denominados circuitos; los cuales han sido concebidos para desconcentrar la actividad administrativa de gestión y control interno de los órganos centrales aplicando lineamientos superiores del Ministerio de Educación en concordancia con la Planificación del Nivel Zonal; de manera de proveer un órgano localizado en cercanía a la población objetiva y a las Unidades Educativas, públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad educativa de un grupo de planteles formativos a quienes dirigen.

El **Distrito Educativo No. 4**, el cual forma parte de la Zona 8, correspondiente al sector Portete, abarca 5 circuitos localizados en la parroquia Febres Cordero; los mismos que en detalle se señalan en la **Tabla No. 1**, que comprende los siguientes circuitos asignados en orden: El Cisne, La Chala y Salinas (unificados), Portete, Batallón del Suburbio y Suburbio como se detalla a continuación:

**Tabla 1 Circuitos asignados al Distrito 4**

<b>09D04</b>	09D04C01	GUAYAQUIL- EL CISNE
	09D04C02	GUAYAQUIL-CHALA
	09D04C03	GUAYAQUIL-SALINAS
	09D04C04	GUAYAQUIL-PÓRTETE
	09D04C05	GUAYAQUIL-BATALLÓN DEL SUBURBIO
	09D04C06	GUAYAQUIL-SUBURBIO

**Fuente:** (Registro Oficial No. 290 , 2012)

El Distrito 4 se encuentra localizado junto al Colegio Fiscal Patria Ecuatoriana, localizado en las calles 40ava. E/Portete y Camilo Destruge, comprende un total de 160 instituciones bajo su control; de las cuales los centros fiscales corresponden a 59 unidades, 37 %; establecimientos particulares lo

conforman 95 unidades, 59%, Centros de escolaridad inconclusa (PCEI) lo conforma 21,25% y unidades Fiscomisional lo representan 4 unidades, 2,5%. La Tabla No. 2 muestra en detalle el desglose del total de instituciones que corresponden al Distrito 4.

**Tabla 2. instituciones del Distrito 4, ciudad de Guayaquil**

SOSTENIMIENTO	TOTAL INSTITUCIONES
FISCAL	59
PARTICULAR	95
PCEI	2
FISCOMISIONAL	4
TOTAL INSTITUCIONES	160

**Fuente:** (Ministerio de Educación, 2016)

Los Distritos se localizan en cercanía de colegios emblemáticos y de grandes dimensiones. En la **Figura No. 1** muestra la imagen panorámica del Distrito 4 lado izquierdo, próximo a las instalaciones del Colegio Fiscal Mixto Patria Ecuatoriana.



**Figura No. 1. Imagen panorámica Distrito 4 próximo al Colegio Fiscal Mixto Patria Ecuatoriana**

Las edificaciones de los distritos han sido construidas en prototipos arquitectónicos, de modo que todas sus edificaciones tienen similar vista frontal. En la Figura No. 2 se muestra el Modelo Arquitectónico del Distrital No. 4.

El **Anexo No. 1** muestra el prototipo arquitectónico de distritos educativos en el país, los cuales mantienen diseño interior y exterior estandarizados, según estimación de necesidades de espacios habitables, aspectos estéticos y técnicas constructivas.



Figura No. 2. Modelo Arquitectónico del Edificio del Distrito 4 – Portete, zona 8

### 1.2.1. Código Distrital No. 4

El Código Distrital de la Zona 8 Portete corresponde a 09D04, al cual se agrega el número de circuito que corresponda; el código está integrado por cinco componentes como sigue: Código de la provincia (09 = Guayas), identificador de Distrito (D), número Distrital (04 que corresponde a la Zona 8 Portete), Identificador de Circuito (C) y, el número de circuito correspondiente (del 01 al 06, según el caso), tal como ilustra la Figura No. 3.

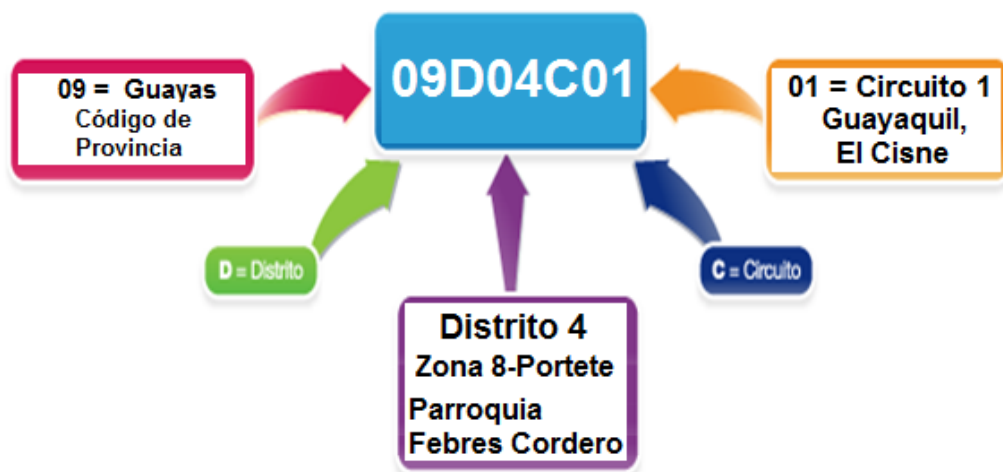


Figura No. 3. Desglose ilustrativo del Código Distrital No. 4,  
(Ministerio de Educación, 2020)

En el **Anexo No. 2** se detalla el Código Provincial correspondiente a cada provincia del país, la provincia del Guayas corresponde a 09.

La Zona 8, comprende el sector geográfico de los cantones: Guayaquil, Samborondón y Durán, en un total de 12 distritos, siendo el de mayor dimensión el cantón Guayaquil que posee 10 distritos. El **Anexo No. 3** muestra en detalle los distritos educativos asignados a la Zona 8

### 1.2.2. Estructura Organizativa Distrital No. 4

La Estructura Organizativa del Distrito 4 la conforman las diferentes unidades de trabajo y divisiones organizacionales que sirven de apoyo a la Dirección Distrital, del cual dependen los Circuitos Educativos.

Las unidades distritales independientes que conforma la estructura organizativa son:

- Asesoría Jurídica
- Información y Comunicaciones
- Atención Ciudadana

Las divisiones distritales son:

- División Distrital
- Planificación
- Administración Financiera

La **Figura No. 4.** Muestra el Organigrama Estructural Orgánico de Direcciones Distritales de Educación – Distrito 04

La zona 8 en su estructura organizacional abarca un Universo de 18.217 docentes conforme detalla la **Tabla No. 4,** en ella se puede observar que el Distrito 4 con Código 09D04, lo integran 1974 docentes, que según datos proporcionados por el Distrito 4 corresponde a una población educativa de 76161 estudiantes.

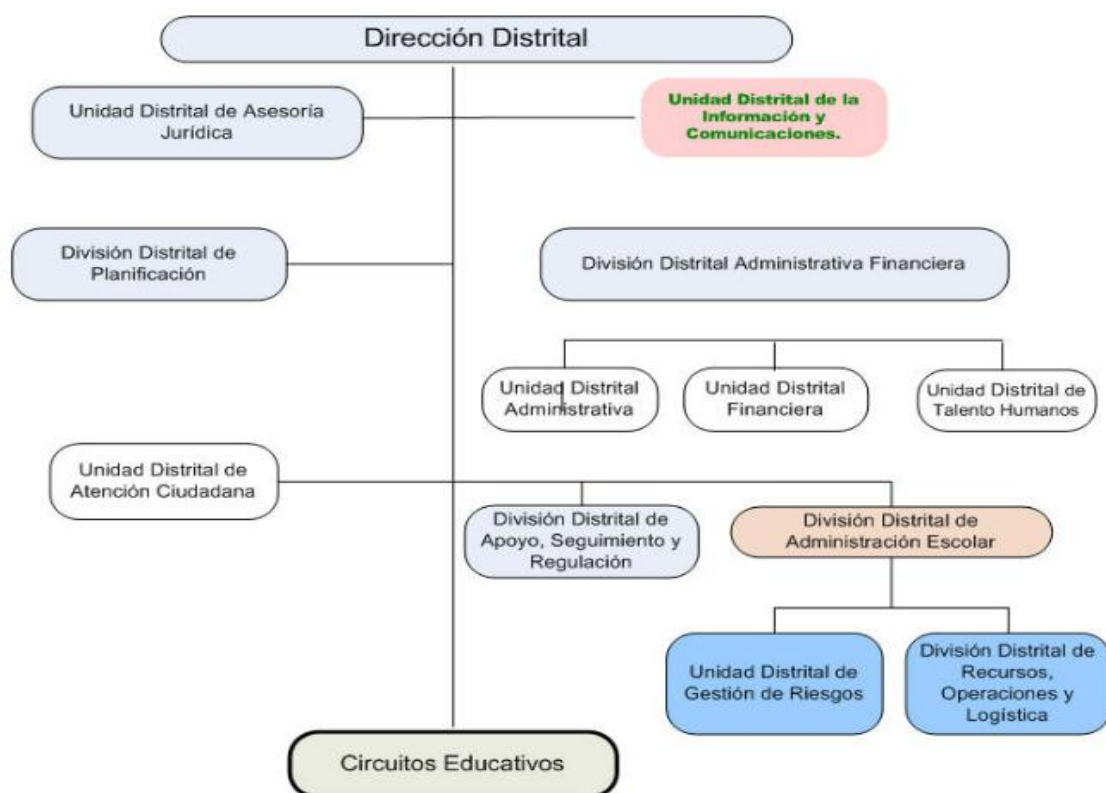


Figura No. 4. **Estructura Orgánica Distritales de Educación – Distrito 04 (Educar Ecuador, 2020)**

**Tabla 3. Población de Docentes en la Zona8**

DISTRITOS	CANTIDAD DE DOCENTES
09D01	2.018
09D02	1.508
09D03	2.043
09D04	1.974
09D05	1.731
09D06	1.977
09D07	1.612
09D08	2.823
09D09	225
09D10	420
09D23	424
09D24	1.462
<b>Total general</b>	<b>18.217</b>

**Fuente:** (Subsecretaría de Educación, 2019)

### 1.2.3. Niveles de Planificación Distrital

Los niveles de planificación se desglosan como sigue: los centros educativos que conforman el grupo de circuitos, detallados en la **Tabla No. 1**, reportan a esta oficina distrital 4 - Portete y éste a su vez a la Zona 8.

La **Figura No. 5** muestra los Niveles de Planificación Distrital del sistema educativo del país, el cual lo conforman 1117 circuitos educativos, organizados en Distritos, encargados de gestión de servicios y Control Educativo; a su vez los 140 Distritos existentes tienen la responsabilidades de Coordinación, micro planificación, Gestión y control en territorio; para lo cual están organizados en 9 Zonas Geográficas, bajo funciones de acciones conjuntas de coordinaciones Zonales, que comprende: Planificación, Coordinación, Gestión y Control de gestión educativa en el país.



Figura No. 5. Niveles de Planificación Distrital

La **Tabla No. 4** muestra el detalle de los Códigos y Circuitos Distrital que corresponden a la Zona 8, comprende 12 distritos y 44 circuitos.

**Tabla 4. Detalle de Códigos y Circuitos Distrital de la Zona 8**

ZONA ADMINISTRATIVA DE PLANIFICACIÓN	PROVINCIA GUAYAS	CÓDIGO DISTRITAL	No. Circ.	DESCRIPCIÓN DEL DISTRITO (PARROQUIAS RURALES, URBANAS Y CANTONES)
ZONA 8 (12 distritos) (44 Circuitos)  Provincia: Guayas Código Provincial: 09	CANTONES :  * GUAYAQUIL (10 distritos)  * SAMBORON-DÓN (1 distrito)  * DURAN (1 distrito)	09D01	6	XIMENA 1 PARROQUIA RURAL: PUNA - ESTUARIO DEL RÍO GUAYAS
		09D02	4	XIMENA 2
		09D03	6	GARCÍA MORENO - LETAMENDI AYACUCHO - OLMEDO- BOLÍVAR- SUCRE URDANETA - 9 DE OCTUBRE - ROCAFUERTE - PEDRO CARBO-ROCA
		09D04	5	FEBRES CORDERO
		09D05	4	JARQUI- 1,TENGUEL
		09D06	3	TARQUI-2
		09D07	3	PASCUALES - 1
		09D08	4	PASCUALES - 2
		09D09	1	TARQUI-3
		09D10	3	PARROQUIAS RURALES: PROGRESO - EL MORRO- POSORJA ÁREA DE EXPANSIÓN DE GUAYAQUIL
		09D23	3	SAMBORONDON
		09D24	2	DURAN

Fuente: (Subsecretaría de Educación, 2019)



#### **1.2.4. Servicios Distritales**

Los servicios que prestan las Unidades Administrativas Distritales son categorizados en tres tipos de usuarios:

1. Ciudadanía, personas que demandan servicio educativo,
2. Personal de diferentes establecimientos educativos bajo control del Distrito
3. Instituciones Educativas

A continuación, se detallan los servicios distritales establecidos por el Ministerio de Educación

##### **a) Ciudadanía**

- Validez y legitimación de títulos de bachiller.
- Asignación de cupos al sistema educativo.
- Recepción de denuncias, quejas y peticiones ciudadanas.
- Certificados de pases o culminación educativa básica.
- Reporte de calificaciones.
- Recalificación de exámenes
- Consultas jurídicas en contexto educativo.
- Reconocimiento y homologación de estudios en el exterior.
- Pase o cambio de unidad educativa durante los seis primeros meses del año lectivo.

##### **b) Para el personal**

- Certificado de años de servicio, remuneración, libre de sanciones, no tener sumario administrativo.
- Activación de clave IESS.
- Factibilidad de comisión de servicios.

- Solicitud de vacaciones
- Trámite de permisos y licencias
- Escalafón docente

### **c) Para instituciones educativas**

- Certificación y creación de establecimientos.
- Asignación de textos, alimentación y uniformes.
- Contratación de personal
- Soporte técnico
- Certificado de estándares educativos.
- Registro de calificaciones
- Registro de autoridades, representantes y secretarías.
- Registro de organismos escolares
- Autorización de cobros en colegios particulares y fiscomisionales.
- Demandas por infracción a normativa legales.
- Infraestructura y equipamiento.
- Personería jurídica, reformas, etc.
- Distributivo de trabajo educativo.
- Vida jurídica y organización de oferta educativa.
- Fiscalización y fiscomisionalización (Ministerio de Educación, 2020).

## **1.2.5 Filosofía Distrital**

### **1.2.5.1. Misión**

Diseñar estrategias y mecanismos para asegurar calidad educativa del distrito y circuito, cubriendo niveles y modalidades, con implementación de proyectos y programas educativos, planificación de oferta educativa, gestión de actividades interculturales y/o bilingües para fortalecer la educación de manera equitativa e inclusiva, pertinencia cultural conforme necesidades educativas (Balcón de los Andes, 2020).

### 1.2.5.2. Visión

El Sistema de Educación estará centrada en el ser humano, asignando atención crítica de calidad, participativa, interactiva, inclusiva, solidaria, democrática, calidez, en términos de equidad, género, sabiduría e identidad cubriendo necesidades de aprendizaje que articule las diferentes áreas del sistema educativo (Mineduc, 2014).

### 1.2.5.3. Valores Institucionales

- **Honestidad:** comportamientos transparentes, sustentado en honradez, sinceridad, decencia, autenticidad, integridad, decoro y confianza colectiva.
- **Justicia:** fomentar buenas acciones condenando comportamientos que dañinos de los individuos y sociedad, evitando que se produzca corrupción.
- **Respeto:** reconocer derechos empezando por nosotros mismos, semejantes y naturaleza, observando leyes, normativas y memoria ancestral.
- **Paz:** fomentar confianza en relaciones interpersonales reaccionando con calma, tranquilidad, firmeza y serenidad a actuaciones contrarias, observando dignidad y derechos.
- **Solidaridad:** apoyo a semejantes, colaboración, enfrentar problemas o necesidades de compañeros, mostrando entusiasmo, generosidad y fraternidad.
- **Responsabilidad:** cumplir con compromisos y deberes adquiridos
- **Pluralismo,** fomentar respeto a la libre opinión y expresión de pensamiento, doctrina e ideología, cumpliendo normativas de orden jurídico y derechos humanos (Mineduc, 2014).

### 1.2.5.4. Políticas de Estándares de Calidad

Los estándares de calidad son descripciones de logros educativos esperados, destinadas a mejorar el desempeño de los diferentes actores del sistema educativo, a partir de los cuales se establecen condiciones mínimas de

indicadores de proceso y de calidad sobre lo que se desea trabajar en mejora continua.

- a) **Estándares de Gestión Educativa:** relacionado al desarrollo profesional, en el proceso de capacidad de absorción de conocimiento, mediante integración teórico práctico, propiciada por pasantías estudiantiles en labores empresariales.
  
- b) **Estándares de Desempeño Profesional:** Son capacidades de actuación de funciones y tareas que corresponden hacer un profesional educativo idóneo; es decir, disponer de competencias aprendidas para cumplir con las exigencias del mercado en el contexto laboral.
  
- c) **Estándares de Aprendizaje:** Son descripciones de conocimientos previos y aprendizaje significativo logrados en el proceso de aprendizaje que revelan la trayectoria escolar de un estudiante hasta culminar en el Bachillerato.
  
- d) **Estándares de infraestructura:** Representa la dotación de arquitectura disponible como recurso educativo, mediante el cual la gestión institucional regula la integración de infraestructura, mobiliario y métodos pedagógicos como requisitos esenciales de oferta educativa, orientado a conseguir efectividad en el desempeño docente y resultados formativos óptimos.

La **Figura No. 6** muestra Estándares de Calidad determinados por el Ministerio de Educación.

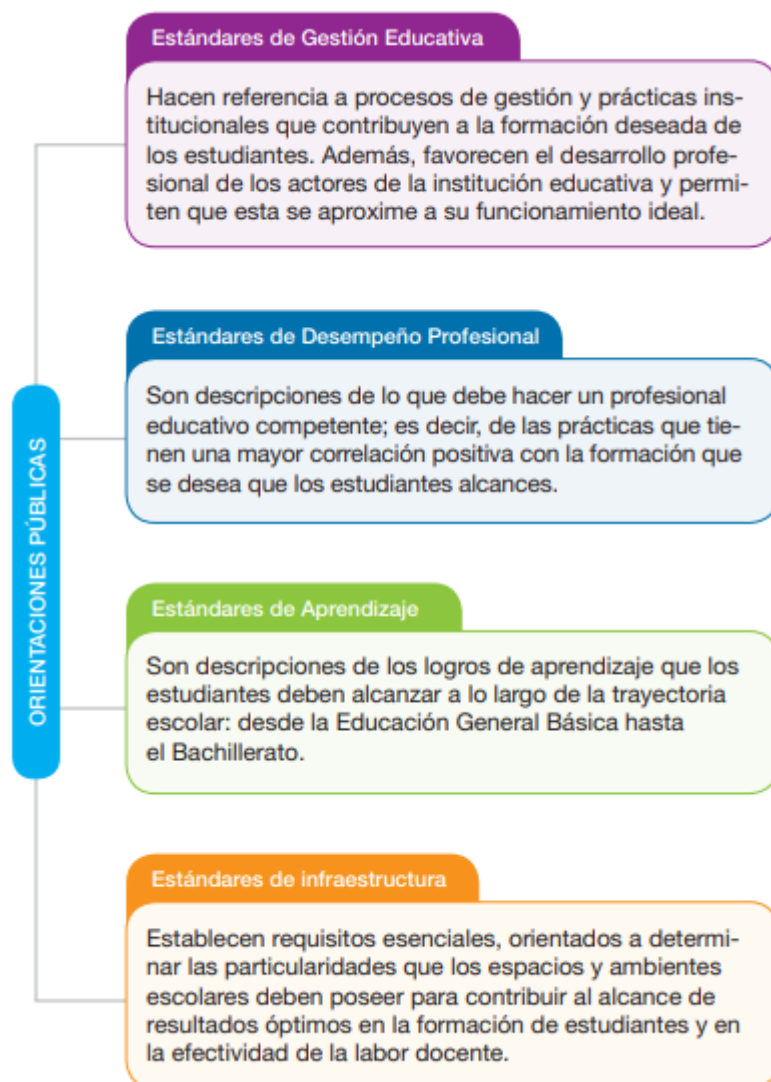


Figura No. 6. Estándares de Calidad en Educación, (Mineduc, 2015)

### 1.3 Importancia y alcances

Los riesgos psicosociales son de extrema importancia, porque normalmente son asintomáticos de origen emocional, y no llegan a experimentar síntomas evidentes en sus primeras fases, generalmente tratadas como pequeños desórdenes de stress, pérdida de sueño o de apetito, fatiga moderada que son tratadas por médicos generales; pero cuando llegan a nivel de especialistas como psicólogos o psiquiatras, la enfermedad ya está desarrollada y requiere de tratamiento largo, que debe ser llevado con discreción social, porque la opinión pública las relaciona con desequilibrios de facultades mentales

sujetas a discriminaciones; y, en tales circunstancias la autoridad institucional, no apoya a su personal, luego de haber experimentado explotación de salud y malas condiciones de clima laboral, entre otros motivos; de esta manera se produce un proceso de descalificación laboral hasta llegar a la desvinculación del trabajo, mediante informaciones sumarias sobre cualquier incidente de comportamiento que ocurra en el trabajo; deslindando responsabilidades patronales sobre factores psicosociales que afectan crónicamente el normal desempeño laboral, causantes de crisis emocionales del trabajador docente.

En la institución no se han realizado estudios de evaluación de riesgos laborales y psicosociales del docente, aunque existen muchos estudios y recomendaciones psicosociales para estudiantes, debido a que enfrentan fenómenos sociales de muchos tipos en los hogares y sociedad actual.

En la actualidad, los factores psicosociales docentes están siendo tratados como problemas de comportamientos inadecuados, ocasionados por fatiga laboral, de los cuales las autoridades presumen no ser causantes, sino que derivan de una demanda social que exigen mayor compromiso de trabajo docente y del cual no pueden rehuir. Además, las decisiones de sobrecarga provienen de exigencias de los distritos, Subsecretaría y Gobierno; en términos de autoridad vertical; y en términos de relaciones horizontales, provienen de la autoridad del establecimiento educativo, padres de familia, de coordinadores de área, de insatisfacción de alumnos, de la comunidad, entre otros actores.

Por lo indicado, son muchos los actores educativos que intervienen en la generación de funciones laborales y factores psicosociales de riesgos de salud del docente ecuatoriano, en la cual se espera que con la información del presente trabajo se consiga alertar y tomar medidas necesarias de intervención preventiva en materia de salud de riesgos psicosociales para reducir los efectos perturbadores que repercuten en la salud docente.

## **1.4 Delimitación**

### **1.4.1 Delimitación geográfica o espacial**

La investigación se realizó en el Distrito 4-Portete, de la zona 8, ciudad de Guayaquil, en la parroquia Febres Cordero, calle 40 entre Camilo Destruge y Portete. En el **Anexo No. 4** se muestra el mapa de localización geográfica de la Institución Distrital 4.

### **1.4.2 Delimitación temporal**

La delimitación temporal del estudio se ubica en 6 meses conforme el cronograma de actividades de la investigación, que comprende desde la selección del tema hasta la entrega recepción del documento final. El estudio se inicia en diciembre del 2019 y termina en agosto del 2020, deduciendo los tres meses de pandemia febrero, marzo y abril del 2020.

### **1.4.3 Delimitación sectorial e institucional**

El estudio es aplicado a docentes que trabajan en coordinación de servicios con los circuitos de establecimientos educativos públicos del distrito 4, caracterizadas porque estar sostenidas económicamente por el Estado y dirigida por empleados públicos, en quienes la comunidad educativa exige servicios educativos con resultados y por tanto reciben mayores presiones laborales y sociales.

## **1.5. Objetivos de la Investigación**

### **1.5.1. Objetivo general**

Evaluar los Riesgos Psicosociales y Estrés laboral a la que están expuestos los docentes en el distrito 04 del sector Febres Cordero de Guayaquil.

### **1.5.2 Objetivos específicos**

- Evaluar el nivel de competencia emocional docente para gestionar ambientes de aprendizaje en entornos escolares con fenómenos educativos cada vez más desafiantes.
- Identificar comportamientos negativos del Modelo de Gestión Educativa Pública con incidencia en la salud docente por riesgos psicosociales y estrés laboral.
- Diseñar un plan institucional de prevención psicosociales y estrés laboral docente para favorecer un ambiente saludable de Engagement en el distrito 04 del sector Febres Cordero de Guayaquil.



## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes**

Según la Dra. Beatriz Saltos (2016) en su Tesis de Maestría: Factores de Riesgo Psicosocial de un Colegio en la ciudad de Quito, se llegó a identificar factores de riesgos psicoemocionales a los que se encuentran expuestos los docentes; debido a múltiples demandas y exigencias del contenido de trabajo solicitadas por autoridades académicas, entre las que destacan: requisitos y trámites documentales y, como consecuencia sufren estrés laboral con apareamiento de desgaste profesional (Saltos, 2016). Se analizó que existe una estrecha relación entre riesgos psicosociales tanto intra y extra laboral; el 82.46% de docentes están expuestos a niveles altos de estrés asociados a factores de riesgos intralaboral medio y extra laboral muy alto; por lo que, se sugiere establecer acciones correctivas y monitorear indicadores de riesgo, que al momento muestran elevado estrés docente; para lo cual, se sugieren acciones inmediatas de talento humano en programas, planes y acciones de mejoramiento de salud, prevención y control.

Según Arias y Saavedra (2016), en su investigación: Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Ambiente Laboral del Personal de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, previo al título de Ingeniería en Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, permitieron establecer una estrecha relación entre factores de riesgos psicosociales y su influencia en el ambiente laboral. En la investigación participaron 280 docentes, donde se pudo comprobar variables correlacionales psicosocial y ambiente de trabajo, con implicaciones negativas a la salud organizacional y desenvolvimiento familiar. Por tal motivo, se elaboró un programa de prevención de riesgo psicosocial que detalla los pasos a seguir para reducir la exposición a factores de riesgo, mediante implementación de medidas de ejecución y control, revisiones periódicas de riesgos y capacitaciones en materia de salud emocional; con el afán de prevenir daños a la integridad física y psicológica del personal.

Según Ever Pérez (2019) en su tesis: Factores psicosociales en trabajadores académicos de una universidad privada, Arequipa Escuela Profesional de Psicología, manifestó que las demandas crecientes de trabajo y presiones de nuevas tecnologías, globalización, conflicto familiar, trabajo y mayores exigencias de competitividad laboral, nuevos modelos de gestión aplicables y cambios efectuados en la estructura del tejido social. La investigación concluye que la salud ocupacional es primordial; el cual vela por la seguridad y salud integral, que beneficie el desempeño laboral, disminuya las enfermedades ocupacionales y costos asociados; gestionando los recursos humanos con actitudes y comportamientos deseados en un ambiente engagement positivo, favorable y seguro, con mayor direccionamiento, identidad cultural, y satisfacción laboral.

## **2.2 Marco conceptual**

### **2.2.1. Identidad y Competencia Emocional Docente**

La Identidad docente se refiere al conjunto de atributos, habilidades y aptitudes, que caracterizan a la representación profesional, centrada en el desarrollo de competencias técnicas, sociales y psicológicas, que le permiten reconocerse así mismo en la labor que desempeñan y en el cumplimiento de un trabajo de forma exitosa, en respuesta a una diferenciación competitiva con otro grupo humano.

El reto de la educación conlleva a reflexionar sobre convivir en empatía, en un escenario social que debe superar la adversidad con herramientas de la inteligencia emocional, integrando un entorno generador de bienestar.

El aula de clases es un escenario de prácticas sociales, emocionales, didácticas y pedagógicas, donde se promueve la formación integral de los estudiantes hacia cambios actitudinales, en términos de inclusión, comunicación, socialización, principios didácticos y humanos de la personalidad de los educandos.

El profesorado debe tener que su identidad docente conlleva niveles de competencia y positividad emocional a lo largo de su trayectoria profesional en una formación específica y entorno laboral, que demandan recursos psicológicos en el terreno de inteligencia intrapersonal e interpersonal (Chica & Sánchez, 2017).

La identidad docente comparte roles horizontales y verticales que interactúan con otras dos competencias: la profesional, cuando comparte destrezas, saberes y valores con sus compañeros y círculo profesional y la competencia de identidad laboral, es una relación vertical con las autoridades y coordinaciones con el personal y demás actores, con la que se comparte vivencias y experiencias en la labor cotidiana (Cantón & Tardif, 2018 ).

### **2.2.2. Psicología Organizacional Positiva Generador de Bienestar**

La Psicología laboral u organizacional es un subcampo de la psicología aplicada encargada de estudiar el comportamiento humano en el trabajo en términos saludables, participando en evaluaciones, medidas preventivas de riesgos y mecanismos de acción para favorecer la vida laboral en beneficio del bienestar organizacional; en aspectos positivos como: seguridad, salud y bienestar emocional; con el propósito de dinamizar la gestión organizacional hacia procesos de crecimiento y transformación personal con la intención de potenciar virtudes personales: aprendizaje, actitudes, procesos de pensamiento, motivación, percepción, emociones, personalidad, entre otras.

El campo de la Psicología, por mucho tiempo, ha sido relacionado a enfermedades patológicas del ser humano, tales como: ansiedad, bipolaridad, stress, trastornos depresivos y psicóticos, esquizofrenia, etc.; sin embargo, el campo de la psicología moderna ha evolucionado hacia el crecimiento personal y organizacional en aspectos positivos de la salud emocional o mental, en sentirse bien consigo mismo, mejorar las relaciones interpersonales y la capacidad de inteligencia y equilibrio emocional, para enfrentar dificultades y sentimientos negativos como vergüenza, culpa, celos, frustración, miedo, ego y baja autoestima, entre otros; de esta manera, la psicología organizacional

positiva se convierte en un generador de bienestar enfocado al desarrollo de la inteligencia emocional, admiración, creatividad, tranquilidad, optimismo, autonomía, humor, éxtasis, sabiduría, valentía, alegría, entusiasmo, felicidad, empatía, voluntad de servicio, solidaridad, altruismo, entre otros.

El desarrollo de la psicología positiva ha dejado el estereotipo negativo de atención médica por defectos emocionales humanos para convertirse en un diferenciador competitivo de confianza provistos de sinergia y positividad emocional colectiva; de esta manera, el campo de la psicología ha alcanzado la cúspide de ser un aliado permanente de la salud integral de los individuos y de las organizaciones; y en esta realidad, el psicólogo se ha convertido en un especialista imprescindible en el desarrollo individual y organizacional en las empresas, diseñado para mejorar habilidades, conocimiento, inteligencia y calidad emocional; entre otros beneficios de relaciones estables y seguridad emocional (Uribe, 2016).

### **2.2.3. Principales Riesgos Psicosociales en el Trabajo**

Las organizaciones emplean planes operativos y presupuestos para coordinar actividades de gestión empresarial con el fin de concordar factores de competencia y compartir responsabilidades en un sistema de correlaciones de interacciones interpersonales dinámicas que deben actuar justo a tiempo en cumplimiento de objetivos y metas. En este propósito, el personal experimenta factores de riesgos psicosociales que tienen relación directa con el desempeño del puesto de trabajo, estructura organizacional y factores de competencia; que de no ser tratadas a tiempo pueden ocasionar afectaciones a la salud cuando las exigencias y características de desempeño no son percibidas como exitosas, ya sea por evaluaciones de órganos competentes o por propia autoevaluación de auto eficiencia y autoeficacia laboral.

A continuación, se detallan los principales riesgos psicosociales, agrupados categóricamente para ordenar y analizar los datos bajo principios correlacionales:

## 1. Factores relativos al puesto de trabajo

- a) **Autonomía y Control:** facultad para obrar con independencia y criterio propio y adoptar mecanismos de información en concordancia al cumplimiento de objetivos y gestión.
- b) **Ritmo de Trabajo:** tiempos asignados impuestos de cumplimiento de trabajo.
- c) **Monotonía y Repetitividad:** contenido de trabajos iguales con escasa variación y repetición, poco atractivo y estimulante.
- d) **Contenido de la Tarea:** asignación de actividades específicas que inciden en las presiones de carga mental.

## 2. Factores Organizacionales

- a) **Comunicación:** compartir significados mediante información, ideas o mensajes.
- b) **Estilos de Mando:** Manera de ejercer autoridad, participar y ordenar cumplimiento de trabajo.
- c) **Tomas de decisiones consensuadas:** asumiendo decisiones conjuntas, como círculo de calidad.
- d) **Claridad en la Asignación de Tareas:** las tareas deben ser definidas y establecidas sin ambages, preferible con manual de procedimientos.
- e) **Jornada de Trabajo y Descansos:** cumplimiento de horario y descansos reglamentarios, sin exceder del horario establecido, salvo casos excepcionales debidamente autorizados.
- f) **Turnos de Trabajos:** Régimen de horario de turnos diferenciados: según tres turnos: mañana, tarde y noche; regulados y determinados por ley.
- g) **Actividad laboral:** Oficio o profesión que desempeña una persona en un puesto de trabajo.
- h) **Lugar de trabajo:** Estación o ubicación geográfica donde se ejecutan las actividades de trabajo
- i) **Cultura Organizacional:** Conjunto de creencias, hábitos, costumbres, valores empresariales, establecidas como capital cultural para modular el pensamiento colectivo de la organización.

### 3. Factores personales

- a) **Personalidad:** Rasgos y cualidades de una persona que la distinguen y diferencian de otra persona.
- b) **Edad:** Tiempos de existencia de una persona desde su nacimiento
- c) **Motivación:** Estímulos emocionales que animan a una persona a realizar una acción a cumplir metas u objetivos
- d) **Formación:** Nivel de conocimientos adquiridos por una persona que lo habilita ejecutar una tarea de trabajo.
- e) **Actitudes:** Predisposición o comportamiento para el trabajo
- f) **Aptitudes:** capacidad o habilidad que posee una persona para realizar un trabajo.

### 4. Factores Extralaborales

- a) **Entorno socioeconómico:** Situación económico y social en las que se enmarca el sujeto o la empresa
- b) **Vida personal y familiar:** Vida privada o particular fuera de la jornada de trabajo ya sea individual o en grupo familiar.
- c) **Ocio y Tiempo Libre:** Tiempo libre o descanso diferenciado de las ocupaciones habituales.

Los factores mencionados, pueden llegar a restar eficiencia y coordinación en la gestión empresarial al no estar diseñados y planificados correctamente; por consiguiente, las funciones directivas no conseguirán resultados deseados y sus efectos pueden convertirse en estresores de trabajo, en términos de sobrecargas y fechas de incumplimiento, al llegar a rebasar las capacidades físicas, mentales del trabajador y desencadenar en estrés laboral, porque se produce un desequilibrio entre los recursos emocionales disponibles del trabajador y las demandas psicosociales del entorno, que refieren al compromiso justo a tiempo de cumplir con las exigencias del trabajo, pudiendo causar enfermedades si no existen adecuados moderadores del stress gestionados organizacionalmente.

#### **2.2.4. Psicología aplicada a Riesgos Psicosociales**

La Psicología del trabajo relativa al comportamiento humano es el proceso de generar confianza, sentimientos y positividad emocional del personal, en el afán de alcanzar desarrollo personal, que beneficiará la toma de decisiones afectivas, promoviendo conductas altruistas, rendimiento cognitivo y aprendizaje, que son desencadenantes de tensiones y riesgos psicosociales, para promover bienestar y consecución de metas y objetivos y, propiciar un clima y eficiencia organizacional basado en bienestar físico y psíquico.

Muchas organizaciones exigen a los empleados un trato afectivo hacia el cliente como medida impositiva para captar imagen empresarial; sin embargo, esto no es suficiente para conseguir bienestar organizacional, porque el maquillaje no perdura por mucho tiempo, mientras la realidad consume las energías del personal al no disponer de moderadores organizacionales de stress que verdaderamente proveen salud, felicidad y Flow laboral.

El cimiento de las empresas exitosas promueve la comunicación asertiva, clima laboral afectivo, trabajo en equipo, desarrollo organizacional, y concentra sus acciones en valores empresariales como: colaboración, cooperación, apoyo mutuo y fraternidad con el fin de erradicar la presencia de rivalidades o competencias interpersonales y más bien para contribuir a la conformación de equipos de trabajo de alto desempeño que elimina del mapa mental colectivo aquellas islas emocionales que distancian a los individuos a trabajar aisladamente por no conseguir establecer relaciones interpersonales.

Es muy común para muchas organizaciones que valoran la intervención de la psicología positiva, evitar el maquillaje psicológico de conquistar apariencias de arte estética, muy propio del marketing político para esconder la realidad del riesgo emocional de enfermedades organizacionales, que deben ser tratadas en psicología para conquistar voluntades y buenas relaciones interpersonales, en base a un tratamiento de prevención que nutre la cultura,

personalidad, inteligencia y equilibrio emocional, desarrollo organizacional y salud corporativa.

En sentido contrapuesto, más bien cuando se esconde una enfermedad, la investigación y análisis de síntomas ofrecen mayores dificultades para el médico o especialista tratante; sin lugar a duda, las empresas frente a tal situación proceden de manera cómoda renovando o despidiendo al personal, sin cambiar las condiciones socioafectivas que imperan en el ambiente laboral, en términos de deterioro de salud psicológica, a las que fueron objeto el equipo de trabajo saliente. De esta manera, la empresa no crecerá organizacionalmente y no podrá ser competitiva, porque no dispone de equipos de trabajo inteligentes con voluntades propias, para actuar y desarrollar con iniciativa propia, alcanzando mayores esfuerzos y sinergia positiva.

La Psicología aplicada es un tratamiento médico psicológico que busca potenciar las fortalezas emocionales de las personas a fin de mejorar la inteligencia y equilibrio emocional, fortaleciendo las debilidades afectivas o adaptativas. Esta disciplina se enfoca en el bienestar del trabajador mediante estudios científicos, que buscan potenciar las habilidades emocionales deliberadamente para mejorar los resultados laborales en la solución de problemas, conflictos y satisfacción del personal como una propuesta de desarrollar un estado de flujo, donde cada individuo se esfuerza por su propia voluntad, para alcanzar indicadores de proceso y de calidad, que beneficien su rendimiento personal y participación a nivel colectivo en la cadena de valor de servicio al que corresponde.

La psicología positiva no debe confundirse con pensamiento positivo; puesto que, la psicología estudia los procesos mentales, percepciones y comportamientos, que deben ser desarrollados individual y colectivamente, por un proceso de capacitación y atención médica, con el fin de conseguir salud organizacional y promover mejor rendimiento del personal, sin verse afectado por factores estresores, que contaminan y reducen el ánimo para desempeñar tareas.



#### **2.2.4.1. Gestión de Actitudes y Bienestar Emocional en las Organizaciones**

Los riesgos de trabajo normalmente se han procesado en ocurrencias de accidentes o enfermedades profesionales físicas del trabajador; sin embargo, la ocurrencia de deterioro emocional no ha sido debidamente analizado y encausado como enfermedad profesional de responsabilidad social y organizacional sujetas a leyes, reglamentos e indemnizaciones.

Hoy en día, la psicología organizacional positiva no sólo se encarga de enfermedades profesionales psico-sociales como aspectos negativos, sino que también ha alcanzado una visión empresarial de reforzar las cualidades psicológicas del personal para enrumbarlos a actitudes positivas, generadoras de bienestar emocional y salud organizacional libres de stress; razón por la cual, nace la psicología positiva destinada a desarrollar mediante gestión de actitudes un mecanismo de moderadores de stress y de comportamientos adecuados para confrontar el desequilibrio emocional y carencia de cultura adecuada.

La gestión de actitudes positivas ha emprendido un accionar directivo conjunto para valorar riesgos psicosociales que son aspectos intangibles, tanto positivos y negativos del comportamiento de los trabajadores, en un campo de la psicología que aún en la actualidad se mantiene poco explorable, pero que es de mucha relevancia en la organización. Las empresas han pretendido reclutar personal que muestran conductas positivas de manera individual como una virtud de pocos: pero que en realidad está desarticulada en confrontación a una verdad de malas actitudes y desgaste emocional de muchos, que no logran controlar coercitivamente y que mayormente desarrollan brechas de distanciamiento social en desmedro de la salud emocional colectiva.

La gestión de actitudes es un nuevo campo de la psicología positiva, que busca capacitar el talento humano con capacidades emocionales como una medida de priorizar el desarrollo de habilidades sociales y emocionales, para no caer en el conflicto intrapersonal e interpersonal, por no saber conducir las emociones en situaciones de contingencia como incultura, presión de trabajo,

desequilibrio emocional, preocupaciones y una serie de inhibidores y roedores de la felicidad, que afectan la conducta proactiva y la inteligencia emocional, para compartir trabajo en equipo y aprender a cooperar y colaborar en armonía, sin tener que recurrir a actitudes de competencias, premios y castigos, que descalifican la convivencia y avivan el desgaste emocional, que alejan a los equipos de trabajo a conformar un pensamiento colectivo con psicología positiva y bienestar organizacional.

La cultura emocional refiere a conocimientos, ideas, tradiciones y costumbres, valores afectivos, actitudes, conductas proactivas y altruistas, para controlar y actuar con madurez y equilibrio emocional, con disposición mental en términos de comunicación asertiva, empatía y optimismo, para favorecer relaciones interpersonales saludables y crear lazos de armonía y solidaridad; teniendo como objetivo procedimental y conductual superar con éxito situaciones de stress, problemas y conflictos. La actitud laboral comprende una disposición mental para adoptar un comportamiento emocional saludable respecto a sí mismo y frente a los demás (Serrat, 2017).

La salud emocional de los individuos es un aspecto que involucra las relaciones interpersonales respecto a la manera cómo piensa, actúa, interpreta e interactúa; por lo tanto, el empleado recibe una carga emocional, que debe ser procesada convenientemente para conseguir resultados emocionales positivos.

Los directivos en cumplimiento de sus funciones ejercen presiones laborales que en ocasiones suelen convertirse en estresores del trabajo tales como: sobrecarga de trabajo, atención de quejas, conflictos interpersonales, dirección ineficaz, conflicto de roles, falta de apoyo social, estructura burocrática, personas y equipos enfrentados, inequidad de beneficios, falta de promoción y ambigüedad de rol, entre otros; aspectos o factores que pueden convertirse directamente en enfermedades con efectos de estrés agudo, estrés agudo episódico, estrés crónico, afectando la conducta del trabajador en aspectos psicológicos de comportamiento o fisiológico; si estas afectaciones de salud, no llegan a ser tratadas a tiempo, pueden convertirse en enfermedades que

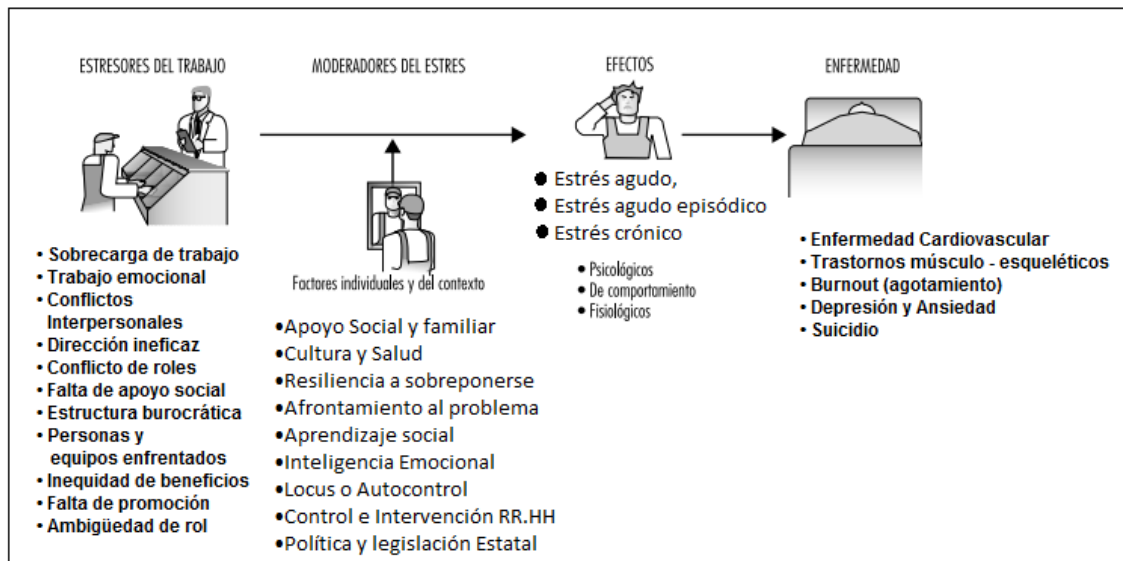
inclusive pueden llegar a hospitalización, en aspectos como: enfermedad cardiovascular, trastorno músculo esquelético , burnout (agotamiento laboral), depresión y ansiedad e inclusive llegar al suicidio.

El individuo para superar los estresores del trabajo deberá utilizar recursos moderadores del estrés, que son competencias emocionales individuales y de contexto organizacional; en aspectos como: apoyo social y familiar, cultura y salud, resiliencia a sobreponerse, afrontamiento al problema, aprendizaje social, inteligencia emocional, locus o autocontrol, control o intervención de Recursos Humanos, política y legislación Estatal, entre otros.

La **Figura 7** muestra la Ruta Crítica de Exposición al Estrés, en la cual se expone la acción y reacción emocional de los individuos, que comparten colectivamente estresores del trabajo.

Figura 7

**Modelo de Ruta Crítica de Exposición al Estrés generador de Riesgos Ocupacionales**



Fuente: (PICAZO, GUEVARA, & OJEDA, 2015)

#### 2.2.4.2. Plan de Prevención de Riesgos ocupacionales

La capacidad de respuesta para enfrentar estresores de trabajo dependerá de los factores moderadores internos o externos que disponga la organización; tales como: apoyo social, estado afectivo, personalidad, cualidades positivas como: locus de control, equilibrio emocional, resiliencia o control por sí mismo de conflictos o manejo de situaciones difíciles.

La carga emocional proveniente de estresores de trabajo, se presentan en aspectos como: sobrecarga, balance vida-trabajo, conflictos interpersonales, malas condiciones laborales, entre otros. Para su procesamiento el trabajador, emplea recursos psicosociales tales como: inteligencia, cultura, salud y equilibrio emocional y gestión de actitudes del departamento de talento humano, podrá aprovechar recursos laborales como: apoyo directivo, supervisión y control, retroalimentación, protocolos de convivencia, entre otros.

Si los recursos psicosociales o moderadores de stress no son suficientes para confrontar la situación problemática, entonces la situación puede llegar a tornarse crónica en el tiempo, con consecuencias de pronóstico de que el trabajador llegue a experimentar una situación burnout que conducirá a problemas de salud y resultados ineficientes personales y organizacionales. En tanto que, si los recursos emocionales que dispone el trabajador son positivos experimentará un efecto positivo denominado engagement, que le permitirá, conseguir indicadores eficientes de proceso y de calidad; pese a experimentar situaciones de conflicto, aunque a la postre decida sobre su conveniencia de continuar o retirarse de la empresa afectada por malas condiciones de salud organizacional (Moriano, Topa, & García, 2019).

Al no ser suficientes los moderadores del estrés, el trabajador puede experimentar efectos agudos que pueden clasificarse en riesgos psicológicos, de comportamiento y fisiológicos, que al no ser tratados mediante profesionales de la salud pertinente pueden producir lesiones o enfermedades crónicas. Una empresa, en estas condiciones, por disposición legal y/o por asuntos administrativos deberán elaborar un plan de prevención de riesgos psicosociales que fortalezcan el desarrollo de moderadores de stress con el fin de preservar la salud ocupacional y promover el desarrollo organizacional.

#### **2.2.5. Factores Psicosociales que dimensionan el Riesgo de la Labor Docente**

La labor docente está inmersa en una compleja dinámica de estresores de trabajo, que buscan disciplinariamente dar solución al rendimiento educativo colectivo que se ha convertido en una de las exigencias generalizada de la sociedad ecuatoriana. Los órganos estatales, en consideración a la diversidad de reclamos sociales y controles de calidad académica, ejecutadas por organismos competentes, han creado distritos educativos que en lugar de brindar soluciones al desempeño docente han contribuido a incrementar estresores de trabajo, en asuntos de reclamaciones estudiantiles, familiares, institucionales y judiciales.

Cuando ocurre una denuncia a docentes, los procesos son tan extensos que distraen la atención del maestro, la organización educativa y distrito, inclusive en mayor tiempo al año lectivo, llegando a extremos de procedimientos, que el maestro tenga que contratar servicios profesionales de un abogado cuando las denuncias se convierten en información sumaria; de esta manera, se afecta la salud del maestro, institución educativa y contribuye a que la gestión académica también se vea afectada, porque no existen moderadores de stress organizacionales para conseguir un rendimiento adecuado del sistema educativo.

Por otra parte, los resultados académicos depositados únicamente en el maestro, es un estresor sobredimensionado e indelegable, porque son los órganos rectores estatales responsables de recursos empresariales y gestión de estresores del trabajo y manejadores de moderadores del stress en beneficio de la calidad educativa y salud ocupacional docente. Por lo expuesto, los fenómenos sociales que involucran a los actores educativos ocasionan que los docentes estén expuestos a riesgos psicosociales sobredimensionados, que deben ser evaluados y mejorados para evitar consecuencias extremas como el efecto Bournout.

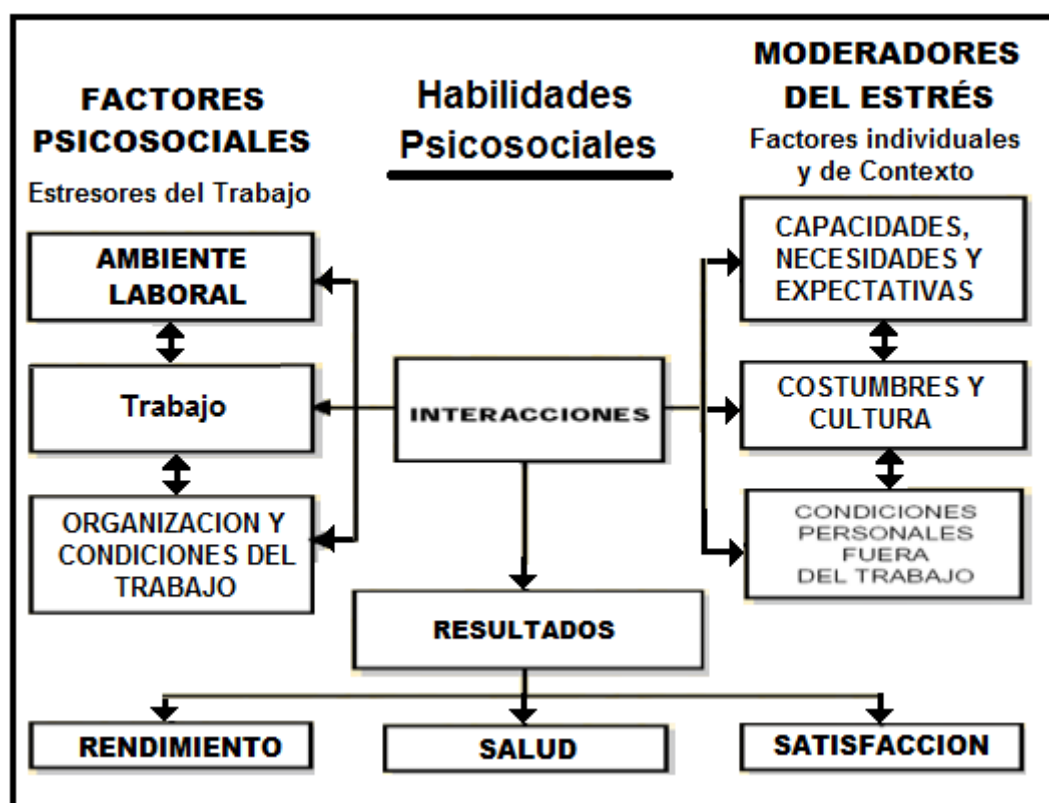
Según lo expuesto por la OIT:

Los factores psicosociales derivan de diferentes interacciones entre las condiciones contextuales del trabajo, que comprende la propia tarea, organización y tiempos de trabajo, medio ambiente e incluso las características individuales. Todo en su conjunto puede repercutir en la satisfacción y rendimiento laboral de un trabajador o trabajadora como también puede influir en su salud tal cual se define en el siguiente esquema. (OIT, 2019)

La **Figura 8** muestra el esquema panorámico de factores Psicosociales del docente.

Figura 8

*Panorama de Riesgos Psicosociales en la Labor Docente*



Fuente: (OIT, 2019)

Los factores psicosociales señalados por la O.I.T refieren a condiciones del trabajo con interacciones de tres principales factores estresores del trabajo: medio ambiente, tarea y condiciones organizacionales, lo cual debe ser confrontada por aspectos moderadores del estrés para conservar equilibrio entre estresores y moderadores, que pueda repercutir en el campo laboral en beneficio o desmedro del rendimiento, salud y satisfacción.

### 2.2.5.1. Estrés Laboral

El stress laboral, es un trastorno psicológico, que provoca alteraciones nerviosas, propias de la reacción fisiológica del organismo, en respuesta a sobrecargas de tensión, que no corresponden al nivel de conocimientos, destrezas o habilidades y que provocan aparición de enfermedades,

categorizadas en afectaciones fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales.

Son complejas y variadas las causas que conducen al stress laboral, ocasionadas por demandas de trabajo insostenibles y que están relacionadas a reducir eficiencia y eficacia organizacional:

- a) **En la tarea:** incumplimiento de gestión, calidad defectuosa, dificultades de realizar tareas y riesgos de accidentes.
- b) **En el equipo organizacional:** incumplimiento de planificación y programación, bajo nivel de responsabilidad compartida, inestabilidad del servicio.
- c) **En el ambiente de trabajo:** poca participación, ausencia de reconocimientos, coordinación de labores, escasa participación.
- d) **En la situación económica de la empresa:** deficiente productividad y eficacia en las labores.

La carga mental y física de un trabajador no son proporcionales en todas las áreas de trabajo, por lo general, las actividades ejecutivas y docentes precisan de mayores demandas psicológicas que de no ser atendidas y gestionadas mediante psicología organizacional positiva, pueden llegar a reacciones de tensión negativa como fatiga, ansiedad, depresión y enfermedades físicas.

La exposición a estresores de trabajo son situaciones negativas inevitables que surgen como dinámica de gestión empresarial, cuando existen conflictos administrativos o situaciones de contingencias, en circunstancias como: incrementos de ventas, atrasos de producción, cuellos de botella, entre otros motivos; que sugieren acelerar procesos y mejorar indicadores de calidad; y, como consecuencia, surgen estresores o trabajo bajo presión.



Los estresores laborales más comunes en las organizaciones docentes son:

- Sobrecarga de trabajo,
- trabajo emocional,
- conflictos interpersonales,
- dirección ineficaz,
- conflicto de roles,
- falta de apoyo social,
- estructura burocrática,
- personas y equipos enfrentados,
- inequidad de beneficios,
- falta de promoción,
- ambigüedad de rol.

La frecuencia e intensidad de exposición a situaciones de estrés marcan diagnósticos diferenciales: leves, agudos o crónicos en la salud personal u organizacional. Se definen tres etapas sucesivas de evolución del Estrés organizacional:

1. **Fase de reacción de alarma:** mientras los estresores de trabajo se mantengan en pequeñas dosis, manejable por la competencia emocional del trabajador o equipo laboral, las situaciones de estrés pueden llegar a considerarse como desafíos del trabajo; no obstante, a medida que la frecuencia y/o intensidad incrementa será un aviso para que los directivos establezcan correctivos, debido a que el nivel de estrés está avanzado peligrosamente a la siguiente etapa.
2. **Fase de resistencia:** cuando se presentan indicios de progreso generalizado de situación de estrés frecuentes, se produce el estrés agudo episódico, que es una fase de resistencia emocional de autoconservación que evita caer en deterioro mental o psicológico generalizado, no obstante no todos los empleados podrá soportar cargas emocionales intensas y padecerán enfermedades, debido a los escasos

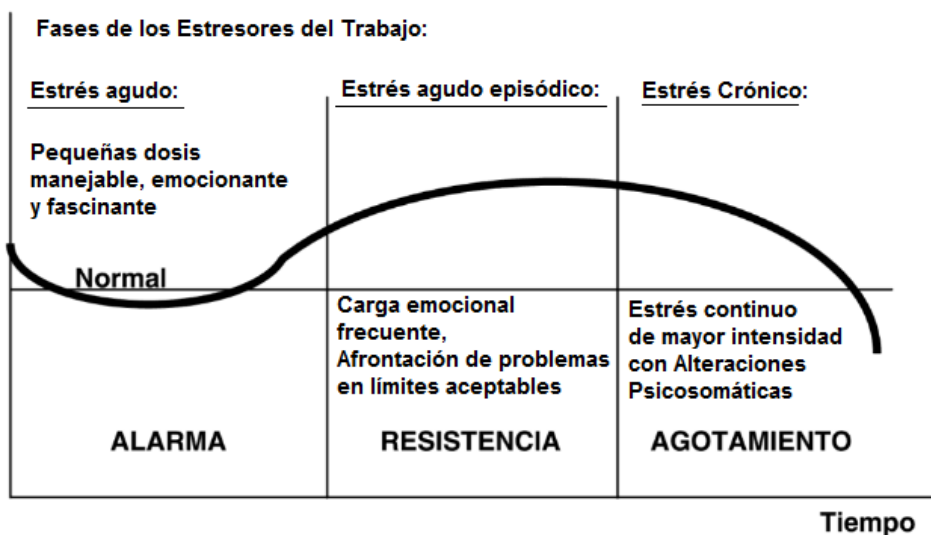
moderadores de estrés disponibles en la organización para afrontar conflictos en límites umbrales de zona de peligro.

3. **Fase de agotamiento:** Cuando el nivel de exposición de carga emocional es continuo y de mayor intensidad pueden producirse desequilibrio emocionales, individuales o colectivos, denominado estrés crónico, que corresponde a un agotamiento emocional con alteraciones psicosomáticas, que requieren tratamiento médico inmediato, llegando a padecer enfermedades de hipertensión, taquicardia, temor, miedo, preocupación, insomnio y muchos otros problemas psicológicos.

La **Figura 9** muestra la Curva de evolución del Estrés organizacional en tres etapas de riesgo psicosocial: normal, resistencia y agotamiento.

**Figura 9**

**Fases de exposición a situaciones de Estrés**



**Fuente:** (Acosta, 2014)

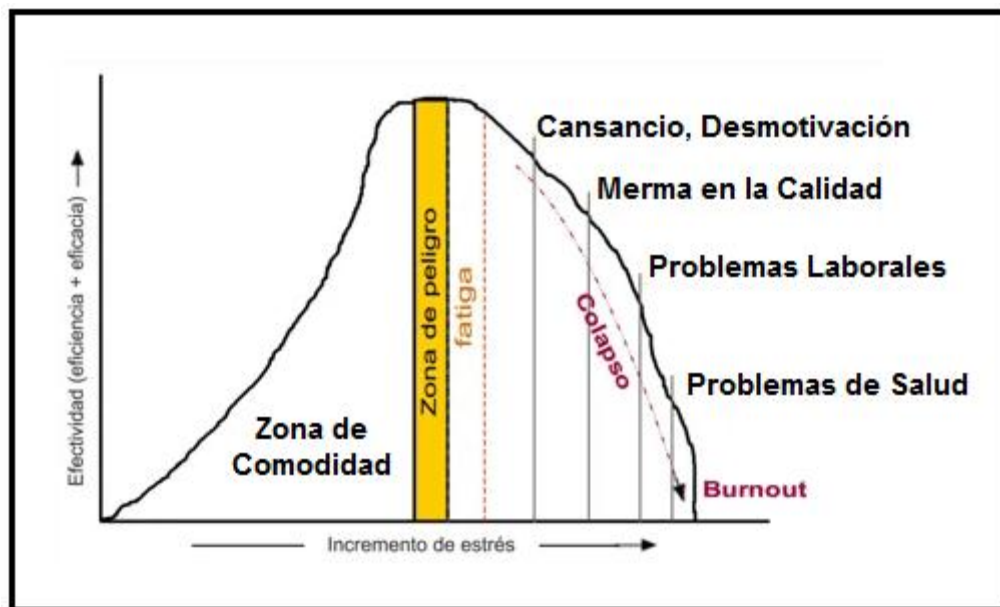
La **Figura 10** muestra las zonas de riesgo psicosocial según el nivel de exposición de carga emocional o estrés que perciben los trabajadores. Se puede apreciar que la exposición a estresores de trabajo se desenvuelve en dos zonas de contexto: la zona de comodidad, que corresponde a una fase normal de presiones de carga de trabajo, donde el trabajador puede fácilmente afrontar las tensiones laborales; pero, si sobrepasa los límites de tolerancia y las tensiones

se vuelven frecuentes y de mayor intensidad, entonces el riesgo adquiere mayores dimensiones, ingresando a la zona de peligro de exposición de estrés, cuyos estadios secuenciales son los siguientes:

- a) Fatiga
- b) Cansancio
- c) Desmotivación
- d) Merma en la calidad
- e) Problemas laborales
- f) Problemas de salud
- g) Burnout

**Figura 10**

***Zonas de Riesgo psicosocial enfocada a la evolución del Estrés organizacional***



**Fuente:** (Tarantino, 2015)

La gestión del departamento de Talento Humano debe permanentemente estudiar y evaluar riesgos psicosociales, con la finalidad de establecer planes estratégicos de gestión de actitudes, como medidas de intervención de moderadores de estrés, en términos de psicología organizacional positiva que contribuyan a generar clima positivo, desarrollo organizacional, estado de Flow.

### 2.2.5.2. Síndrome de Burnout

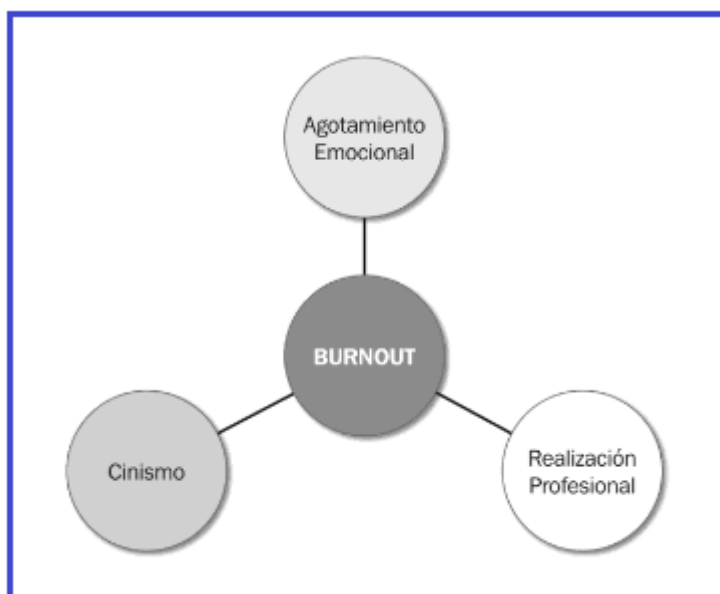
El Síndrome de Burnout o de agotamiento emocional tiene importantes consecuencias negativas de salud para los trabajadores y afectan significativamente el crecimiento organizacional que pueden conducir a un síndrome psicológico caracterizado por despersonalización y reducida sensación de eficacia que pueden resumirse en tres dimensiones:

- **Agotamiento Emocional**, que conduce a un excesivo esfuerzo mental para realizar un trabajo y bajo control para responder con emociones y conductas positivas.
- **Cinismo o despersonalización**, muestra desapego, indiferencia por realizar correctamente un trabajo.
- **Realización personal**, evalúa su trabajo negativamente y se entrega fácilmente al abandono y disminución de competencia a realizar bien su trabajo.

La **Figura 11** muestra una Esquematización Dimensional del Síndrome Burnout, en la que se aprecia a primera instancia un Agotamiento Emocional acompañado de insomnio, fallos de memoria, concentración, motivación e irritabilidad y agotamiento físico mental, entre otras secuelas; y consecuentemente se producen actitudes de cinismo o despersonalización con baja auto realización personal, ineficacia laboral, incumplimiento correcto de tareas e incompetencia en el trabajo.

Figura 11

**Esquematación del Síndrome Burnout**



**Fuente:** (Moriano, Topa, & García, 2019)

El efecto Burnout comprende una desmotivación continua provocado por un clima negativo que repercute en la salud del docente, caracterizado por malas condiciones de seguridad laboral, que conllevan a experimentar un conjunto de desarreglos psicológicos y biológicos que pueden afectar el estado de ánimo, ansiedad y desarrollar conductas depresivas, entre otros, desencadenando sinergia negativa y mal desempeño laboral, que provoca mala calidad educativa y por ende, una imagen institucional deteriorada, reveladas deficientemente en resultados de la Senescyt, indicador de desempeño del Sistema Educativo Ecuatoriano, por representar un requisito indispensable para adquirir el título de Bachiller e ingresar a la universidad.

En la **Tabla 5** se detallan los principales riesgos del trabajo docente.

**Tabla 5**

***Principales Riesgos Psicosociales docentes***

<b>REACCIONES</b>	<b>AFECTACIONES</b>
<b>Fisiológicas</b>	Aumento del ritmo cardiaco, tensión muscular, sudoración, mayor frecuencia de respiración.
<b>Emocionales</b>	Miedo, ansiedad, irritabilidad, depresión, desmotivación.
<b>Cognitivas</b>	Desatención, olvido, bajo aprendizaje, reducción de la capacidad para solucionar problemas.
<b>Conductuales</b>	Baja productividad, consumo de drogas, distracción en el trabajo.

**Fuente:** (Holmes, 2014)

**2.2.6. Evaluación de Riesgos Psicosociales**

Una evaluación implica adoptar una metodología matricial, que debe permitir identificar, evaluar y valorar los factores estresores del trabajo y estimar el grado de intensidad y severidad de exposición de riesgos, con el propósito de establecer medidas oportunas de control preventivo y correctivo, tendientes a eliminar o atenuar los efectos de riesgo.

La evaluación de factores psicosociales comprende un conjunto de actuaciones, que según SUCESO (Superintendencia de Seguridad Social de Chile), sugiere las siguientes fases:

**Fase 1.- Evaluación e identificación de riesgos psicosociales:** Asume que la empresa no cuenta con un sistema de medición del riesgo psicosocial laboral, de no ser así esta fase se omite y continua la fase 2. En este apartado se conforma un Comité de Evaluación de Riesgo, en el cual se identifican factores estresores del trabajo que han alcanzado niveles de estrés en la zona

de peligro o estadio de estrés agudo episódico, donde aún la mayor parte del personal se encuentra en situación de resistencia, afrontando problemas emocionales existentes. Enseguida se hace una socialización, difusión y sensibilización al personal sobre los problemas detectados con la finalidad de que contribuyan a contestar un cuestionario para conocer de manera directa los estresores colectivos de entorno laboral y, de esta manera llegar a resultados informativos que deberán ser tabulados, analizados e interpretados para llegar a conclusiones válidas.

**Fase 2.- Determinación del nivel de riesgo:** Se evalúa colectivamente los niveles de riesgo del personal mediante el uso de la página electrónica Excel, en la cual se establecen los niveles de riesgo, empleando para ello la matriz RNUR, también conocida como matriz de satisfacción de personal, en la cual se establece la magnitud de riesgo: bajo, medio o alto.

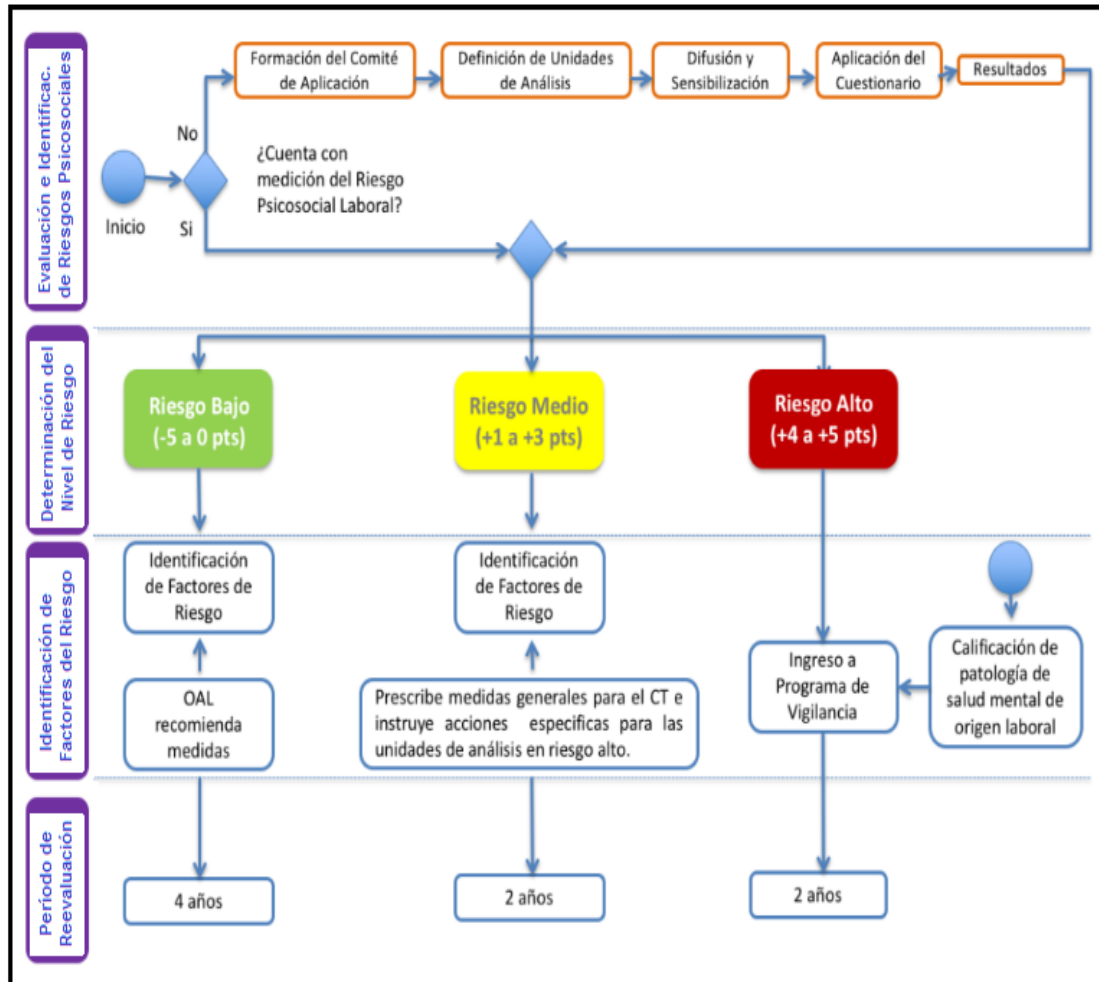
**Fase 3.- Identificación del riesgo.** En los riesgos bajo y medio se sugiere identificar factores relacionados; correspondiendo a un riesgo bajo recomendar medidas de actuación sobre moderadores de estrés para retomar el equilibrio emocional colectivo. En el riesgo medio se deberán precisar acciones específicas, identificando factores de riesgo que han llegado a niveles altos. Finalmente, el riesgo alto precisa de adoptar un programa de vigilancia para revelar las causas que han provocado el síndrome Burnout, que corresponde a una calificación patológica de salud mental que requiere intervención de profesionales de salud, como: psicólogo clínico, sociólogo industrial, entre otros especialistas, según recomienden asesores en este tipo de riesgos laborales.

**Fase 4.- Período de reevaluación:** Para rehabilitar organizaciones en este nivel de riesgos bajos se deberá reevaluar cada cuatro años; en riesgo medio la investigación de campo de cuestionario se efectuará cada dos años y lo mismo para riesgo alto.

La **Figura 12** muestra el Diagrama de Flujo de Evaluación de Riesgos Psicosociales en Organizaciones, la cual servirá de guía para la aplicación práctica de la presente investigación

Figura 12

**Diagrama de Flujo de Evaluación de Riesgos Psicosociales en las Organizaciones**



Fuente: (ISTAS, 2020)



## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de la investigación**

El presente estudio tiene connotación cuantitativa, debido a que está sujeta a factores coincidentes a las causas del fenómeno que se investiga. Mantiene un carácter descriptivo no experimental y está sujeto a un alcance transversal con implicación de datos que responden a un momento específico de la condición psicosocial de la población observada. Para el estudio de las circunstancias de riesgo del entorno laboral del docente, se definen variables dependientes que fueron evaluadas con indicadores psicométricas de la prueba MBI (Maslach Burnout Inventory) desarrollado por Cristina Maslach, psicóloga experta en riesgos psicosociales Burnout en la Universidad de Berkeley California.

#### **3.2 Metodología de la investigación**

- **Método deductivo**

Se emplearon procedimientos lógicos racionales de carácter deductivo con la finalidad de extraer conclusiones válidas de aspectos generales hacia lo específico, con el propósito de definir las causas de las dimensiones Burnout de agotamiento, despersonalización y realización personal.

- **Método inductivo**

Se empleó como estrategia de razonamiento para concebir conclusiones generales a partir de situaciones específicas de cada docente investigado. Las vivencias personalizadas de los docentes permitieron analizar causas socio - afectivas y de carga emocional experimentadas en el ambiente laboral.

- **Análisis - síntesis**

Las condiciones de riesgos coincidentes en la salud psicosocial de los docentes fueron analizadas desde diferentes dimensiones del estrés laboral desagregando aquellos estresores severos que causan malestar docente con el propósito de concluir en una síntesis sobre síntomas psicológicos e intensidad de riesgos psicosociales que ocurren en el contexto laboral.

### 3.3 Población y muestra

La población estuvo representada por docentes de dos Colegios perteneciente al distrito 4: Patria Ecuatoriana y Unidad Educativa Fiscal Cmte. Rafael Morán Valverde, cuyos rectores acogieron la propuesta de investigación. La población estuvo representada por un total de 134 docentes, de los cuales 59 son hombres y 75 mujeres.

**Tabla 6. Número de Profesores por establecimiento educativo**

Unidad Educativa	No. Docentes	No. Docentes	TOTAL
	Masculino	Femenino	
Patria Ecuatoriana	37	50	87
Unidad Educativa Fiscal Cmte. Rafael Morán Valverde	22	25	47
<b>TOTAL</b>	<b>59</b>	<b>75</b>	<b>134</b>

**Elaboración:** El autor

La muestra estuvo conformada por docentes que colaboraron voluntariamente a contestar la encuesta online generada en el portal Survio (survio.com) y receptada por los docentes mediante correo electrónico, los cuales alcanzaron un total de 80 docentes, 52 hombres y 28 mujeres, cuyos datos sociodemográficos comprenden edades entre 30 y 45 años y la experiencia docente comprendida entre cinco y veinticinco años. Las **tablas 7,8**

y 9 muestran en detalle las frecuencias y porcentajes de los parámetros sociodemográficos.

**Tabla 7. Sexo de docentes en la Encuesta**

		Frecuencia	%	% acumulado
Válido	Femenino	28	35,0	35,0
	Masculino	52	65,0	100,0
Total		80	100,0	

**Tabla 8. Edad de docentes en la Encuesta**

		Frecuencia	%	% acumulado
Válido	30-35	24	30,0	30,0
	36-40	41	51,3	81,3
	41 o más	15	18,8	100,0
Total		80	100,0	

**Tabla 9. Años de labor Docente de los encuestados**

		Frecuencia	%	% acumulado
Válido	< 10 años	24	30,0	30,0
	11-20 años	39	48,8	78,8
	> 20 años	17	21,3	100,0
Total		80	100,0	

### 3.4 Técnicas e instrumentos de la investigación

Para conocer los estresores laborales de los docentes se empleó el cuestionario MBI-es (Maslach Burnout Inventory), el cual consta de 22 preguntas redactadas afirmativamente, para conocer sentimientos y actitudes de cada docente en el trabajo, con el fin de medir el nivel de afectación de Síndrome de Burnout docente.

Estableciéndose tres niveles de afectación: bajo, medio y alto, definidas en rangos de puntuaciones para conseguir respuestas sinceras y reflexivas del encuestado, categorizadas en tres categorías: Cansancio emocional con 9 preguntas: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20 con una puntuación máxima de 54; despersonalización conformada por cinco ítems (5, 10, 11, 15 y 22), cuya puntuación máxima es 30. En tanto, la tercera dimensión: realización personal, la componen 8 ítems, una puntuación máxima de 48, correspondiente a las preguntas: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21.

En la Tabla 10. se detallan los valores de referencia para cada factor de ponderación MBI:

**Tabla 10**

#### Valores de Referencia de evaluación MBI

<b>Factor</b>	<b>Preguntas</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Burnout</b>
Cansancio Emocional	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.	0-18	19-26	25-54	> de 26
Despersonalización	5, 10, 11, 15, 22.				> de 9
Realización Personal	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.				< de 34

**Fuente:** OMINT

### 3.5 Procedimiento para la obtención de datos

Las preguntas fueron contestadas virtualmente mediante Survio, una herramienta digital que permite responder mediante uso de mouse, las cuales fueron direccionadas a los docentes mediante correo electrónico, con apoyo de funcionarios de los respectivos establecimientos educativos; las respuestas alcanzaron un total de 80 docentes, cuyos datos fueron procesados mediante Excel 365 y software estadístico SPSS (Statistical Package for Social Sciences), Versión 22.

### 3.6. Análisis e interpretación de datos

Las preguntas de la encuesta agrupados en tres categorías, según lo indicado en la Tabla 10, se analizan a continuación:

#### 3.6.1. Cansancio Emocional

##### Pregunta 1: Percibo agotamiento emocional al realizar mi trabajo

		Frecuencia	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	20	25,0	25,0
	Pocas veces	12	15,0	40,0
	Una vez al mes	11	13,8	53,8
	Unas pocas veces	13	16,3	70,0
	Una vez a la Semana	12	15,0	85,0
	Pocas veces a la semana	8	10,0	95,0
	Todos los días	4	5,0	100,0
	Total	80	100,0	

##### Análisis:

Mayoritariamente, los docentes no se sienten agotados emocionalmente en el trabajo, según lo señalan el 70% de los encuestados.

### Pregunta 2: Siento cansancio al finalizar mi jornada laboral

		Frecuencia	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	7	8,8	8,8
	Pocas veces	3	3,8	12,5
	Una vez al mes	20	25,0	37,5
	Unas pocas veces	16	20,0	57,5
	Una vez a la Semana	6	7,5	65,0
	Pocas veces a la semana	14	17,5	82,5
	Todos los días	14	17,5	100,0
	Total	80	100,0	

#### Análisis

El 42,5% señala que a la final de la jornada de trabajo terminan cansados. En tanto, el 57,5% el malestar se reduce a unas pocas veces al mes.

### Pregunta 3 Siento fatiga al emprender una nueva jornada de trabajo cada día

		Frecuencia	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	16	20,0	20,0
	Pocas veces	12	15,0	35,0
	Una vez al mes	16	20,0	55,0
	Unas pocas veces	16	20,0	75,0
	Una vez a la Semana	6	7,5	82,5
	Pocas veces a la semana	8	10,0	92,5
	Todos los días	6	7,5	100,0
	Total	80	100,0	

#### Análisis

El 75% de los docentes no se muestran fatigados al iniciar una jornada de trabajo, en contraste al 25% que siente una continuidad de fatiga desde que inicia el día de labores.

**Pregunta 6:** Considero un gran esfuerzo y cansancio al trabajar diariamente con alumnos/as.

		Frecuencia	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	15	18,8	18,8
	Pocas veces	7	8,8	27,5
	Una vez al mes	25	31,3	58,8
	Unas pocas veces	24	30,0	88,8
	Una vez a la Semana	9	11,3	100,0
	Total	80	100,0	

**Análisis**

El 88% de los docentes no percibe un gran esfuerzo o cansancio al trabajar con sus alumnos.

**Pregunta 8:** Percibo desgaste emocional en mi trabajo y que me ha quemado

		Frecuencia	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	17	21,3	21,3
	Pocas veces	18	22,5	43,8
	Una vez al mes	12	15,0	58,8
	Unas pocas veces	17	21,3	80,0
	Una vez a la Semana	7	8,8	88,8
	Pocas veces a la semana	6	7,5	96,3
	Todos los dias	3	3,8	100,0
	Total	80	100,0	

**Análisis**

El 80% no registra mayor desgaste significativo en la labor docente, su malestar se reduce desde unas pocas veces al mes a nunca.

**Pregunta 13: Siento frustración al realizar mi trabajo**

		Frecuencia	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	12	15,0	15,0
	Pocas veces	8	10,0	25,0
	Una vez al mes	25	31,3	56,3
	Unas pocas veces	28	35,0	91,3
	Pocas veces a la semana	5	6,3	97,5
	Todos los días	2	2,5	100,0
	Total	80	100,0	

**Análisis**

El 91,3% no percibe frustración significativa en el trabajo, su malestar se reduce desde unas pocas veces al mes a nunca.

**Pregunta 14: Percibo trabajar demasiado**

		Frecuencia	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	7	8,8	8,8
	Pocas veces	11	13,8	22,5
	Una vez al mes	23	28,8	51,3
	Unas pocas veces	17	21,3	72,5
	Una vez a la Semana	11	13,8	86,3
	Pocas veces a la semana	8	10,0	96,3
	Todos los días	3	3,8	100,0
	Total	80	100,0	

**Análisis**

El 72,5% no considera que su labor represente demasiado trabajo, su malestar se extiende de nunca a unas pocas veces al mes.



**Pregunta 16:** Experimento estrés al trabajar directamente con el alumnado

		Frecuencia	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	27	33,8	33,8
	Pocas veces	10	12,5	46,3
	Una vez al mes	25	31,3	77,5
	Unas pocas veces	13	16,3	93,8
	Una vez a la Semana	3	3,8	97,5
	Pocas veces a la semana	1	1,3	98,8
	Todos los días	1	1,3	100,0
	Total	80	100,0	

**Análisis**

El 93,8% no considera representativo la perturbación de estrés al trabajar directamente con sus alumnos, sus posibles tensiones se extienden desde nunca hasta unas pocas veces al mes.

**Pregunta 20:** Estoy sintiéndome acabado al máximo de mis fortalezas en mi trabajo

		Frecuencia	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	37	46,3	46,3
	Pocas veces	11	13,8	60,0
	Una vez al mes	18	22,5	82,5
	Unas pocas veces	7	8,8	91,3
	Una vez a la Semana	2	2,5	93,8
	Pocas veces a la semana	5	6,3	100,0
	Total	80	100,0	

**Análisis**

El 91,3% de los docentes encuestados mantienen un sesgo de no sentirse acabados por ejercer la labor docente, agrupados desde una frecuencia de nunca hasta unas pocas veces al mes.

### 3.6.2. Despersonalización

**Pregunta 5:** Considero que algunos alumnos/as los he tratado como objetos impersonales

	Frecuencia	% válido	% acumulado
Válido			
Nunca	46	57,5	57,5
Pocas veces	6	7,5	65,0
Una vez al mes	9	11,3	76,3
Unas pocas veces	19	23,8	100,0
Total	80	100,0	

#### **Análisis**

El 100% de los docentes no consideran a sus alumnos como objetos impersonales, pues al contrario les brindan atención, consideración y estima.

**Pregunta 10:** Siento indiferencia al sentimiento ajeno desde mi desempeño docente

	Frecuencia	% válido	% acumulado
Válido			
Nunca	44	55,0	55,0
Pocas veces	30	37,5	92,5
Una vez al mes	4	5,0	97,5
Unas pocas veces	1	1,3	98,8
Una vez a la Semana	1	1,3	100,0
Total	80	100,0	

#### **Análisis**

El 100% de docentes no consideran haberse convertido en personas insensibles desde que iniciaron su profesión docente; por el contrario, la reconocen como una labor de mucha contribución socioeducativa.

**Pregunta 11:** Pienso que estoy endureciéndome emocionalmente en mi trabajo.

		Frecuencia	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	3	3,8	3,8
	Pocas veces	28	35,0	38,8
	Una vez al mes	14	17,5	56,3
	Unas pocas veces	8	10,0	66,3
	Una vez a la Semana	15	18,8	85,0
	Pocas veces a la semana	8	10,0	95,0
	Todos los días	4	5,0	100,0
	Total	80	100,0	

### **Análisis**

El 66,3% de los docentes encuestados señalan que su afectación emocional escasamente se ha endurecido, considerado una frecuencia acumulada desde nunca hasta unas pocas veces al mes, reconocen como incidencia las dificultades de los alumnos para dedicarse al aprendizaje.

**Pregunta 15:** Siento despreocupación sobre hechos que ocurran a algunos de mis estudiantes

		Frecuencia	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	7	8,8	8,8
	Pocas veces	32	40,0	48,8
	Una vez al mes	33	41,3	90,0
	Unas pocas veces	4	5,0	95,0
	Una vez a la Semana	2	2,5	97,5
	Pocas veces a la semana	1	1,3	98,8
	Todos los días	1	1,3	100,0
	Total	80	100,0	

### **Análisis**

El 95% se preocupa por las situaciones educativas de sus alumnos, la frecuencia acumulada varía entre nunca a unas pocas veces al mes en este contexto.

**Pregunta 22:** Percibo que mis alumnos me atribuyen algunos de sus problemas

	Frecuencia	% válido	% acumulado	
Válido	Nunca	6	7,5	7,5
	Pocas veces	50	62,5	70,0
	Una vez al mes	8	10,0	80,0
	Unas pocas veces	4	5,0	85,0
	Una vez a la Semana	6	7,5	92,5
	Pocas veces a la semana	4	5,0	97,5
	Todos los días	2	2,5	100,0
	Total	80	100,0	

**Análisis**

El 85% no resalta que los alumnos culpen a los docentes de sus problemas que mayoritariamente señalan que provienen de su entorno: personales y familiares.

**3.6.3. Realización Personal**

**Pregunta 4:** Comprendo con facilidad el sentir de mis alumnos/as

	Frecuencia	% válido	% acumulado	
Válido	Pocas veces	1	1,3	1,3
	Una vez al mes	2	2,5	3,8
	Unas pocas veces	3	3,8	7,5
	Una vez a la Semana	7	8,8	16,3
	Pocas veces a la semana	36	45,0	61,3
	Todos los días	31	38,8	100,0
	Total	80	100,0	

**Análisis**

La facilidad de los docentes para comprender a sus alumnos lo define el 83.8% en el rango de frecuencia de pocas veces a la semana a todos los días.

**Pregunta 7:** Considero manejar eficazmente los problemas que suceden a mis alumnos/as

		Frecuencia	% válido	% acumulado
Válido	Una vez al mes	35	43,8	43,8
	Unas pocas veces	11	13,8	57,5
	Una vez a la Semana	11	13,8	71,3
	Pocas veces a la semana	8	10,0	81,3
	Todos los días	14	17,5	98,8
	7	1	1,3	100,0
	Total	80	100,0	

### Análisis

Los docentes señalan contar con eficacia para tratar problemas de sus alumnos en un nivel muy bajo del 28.8% de los docentes. En tanto mayoritariamente, 71,2% señala dificultades de eficacia en este problema.

**Pregunta 9:** Mis directrices influyen positivamente en el bienestar de mis alumnos/as

		Frecuencia	% válido	% acumulado
Válido	Unas pocas veces	1	1,3	1,3
	Una vez a la Semana	8	10,0	11,3
	Pocas veces a la semana	43	53,8	65,0
	Todos los días	28	35,0	100,0
	Total	80	100,0	

### Análisis

Mayoritariamente, el 88,8% de los docentes, 71 encuestados, consideran que influyen positivamente en la vida de sus alumnos.

**Pregunta 12:** Dispongo de mucha energía al realizar mi trabajo

		Frecuencia	% válido	% acumulado
Válido	Pocas veces	31	38,8	38,8
	Una vez al mes	6	7,5	46,3
	Unas pocas veces	15	18,8	65,0
	Una vez a la Semana	11	13,8	78,8
	Pocas veces a la semana	7	8,8	87,5
	Todos los días	10	12,5	100,0
	Total	80	100,0	

**Análisis**

El 78,8% escasamente se siente con poca energía en el trabajo, en razón de que tienen que cumplir actividades extralaborales como son: tutorías, coordinaciones, reuniones, secretaría, limpieza, entre otras labores que asignan los superiores.

**Pregunta 17:** Puedo propiciar fácilmente un clima acogedor con mis alumnos/as

		Frecuencia	% válido	% acumulado
Válido	Una vez al mes	2	2,5	2,5
	Unas pocas veces	7	8,8	11,3
	Una vez a la Semana	11	13,8	25,0
	Pocas veces a la semana	39	48,8	73,8
	Todos los días	20	25,0	98,8
	7	1	1,3	100,0
	Total	80	100,0	

**Análisis**

El 73,8% de docentes tiene escasa facilidad para disponer de un clima laboral con sus alumnos, entre otras razones, por la escasa dedicación, disciplina y asistencia a clases, entre otros aspectos.

**Pregunta 18:** Me mantengo motivado luego de cumplir cada jornada de trabajo

		Frecuencia	% válido	% acumulado
Válido	Una vez al mes	2	2,5	2,5
	Unas pocas veces	3	3,8	6,3
	Una vez a la Semana	12	15,0	21,3
	Pocas veces a la semana	13	16,3	37,5
	Todos los días	50	62,5	100,0
	Total	80	100,0	

### Análisis

El 78,8% se siente motivado a trabajar con sus alumnos, en tanto, el 21,2% encuentra dificultades, principalmente, porque luego de comprometerse a una actividad los estudiantes incumplen.

### Pregunta 19: Percibo que el trabajo me ofrece muchas satisfacciones

		Frecuencia	% válido	% acumulado
Válido	Pocas veces	1	1,3	1,3
	Una vez al mes	2	2,5	3,8
	Unas pocas veces	3	3,8	7,5
	Una vez a la Semana	6	7,5	15,0
	Pocas veces a la semana	46	57,5	72,5
	Todos los días	22	27,5	100,0
	Total	80	100,0	

### Análisis

El 85% de los docentes considera alcanzar cosas valiosas en el trabajo, a diferencia del 15% que percibe que los alumnos no se desarrollan suficientemente y que su rol docente no alcanza logros significativos.

### Pregunta 21: Procedo con calma emocional ante problemas laborales

		Frecuencia	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	1	1,3	1,3
	Pocas veces	1	1,3	2,5
	Una vez al mes	1	1,3	3,8

Unas pocas veces	3	3,8	7,5
Una vez a la Semana	8	10,0	17,5
Pocas veces a la semana	11	13,8	31,3
Todos los días	55	68,8	100,0
Total	80	100,0	

### **Análisis**

El 82.6% considera que emocionalmente resuelve con calma sus problemas a diferencia del 17,4% que pierden la calma emocionalmente, principalmente, por las exigencias de entregas inmediatas de informes y falta de coordinación administrativa.



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. Interpretación de resultados

Los datos obtenidos en la encuesta juntamente con el material bibliográfico y criterios del personal administrativo permitieron analizar en conjunto en triangulación de resultados la problemática del estrés laboral en la gestión docente, la cual se compone de tres factores encadenados: cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

Según la tabla de referencia por encuesta, tabla 10, para ser considerado Burnout el cansancio emocional debe alcanzar un puntaje mayor de 26, la despersonalización mayor a 9 y la realización personal un puntaje menor a 34; en este estado se encontraron 4 docentes., equivalente al 5%; en tanto que, el 52,5%, 42 docentes, se encuentran en proceso de padecer síndrome Burnout; mientras que, el 42,5% de la población docente encuestada, está en condiciones saludables, lo cual analizado desde el aspecto sociodemográfico se pudo llegar a determinar que las mujeres tienen mayor tendencia a padecer el síndrome: 3 mujeres del total de 4 docentes experimentan Burnout. En tanto, la población en proceso de padecimiento, lo representan 64,2%, 27 hombres, comparado con el 35,7%, 15 mujeres. En lo que respecta a Salud, el 70,6% son hombres y 29,4% mujeres.

**Tabla 11. Estadios de salud emocional de docentes**

	Total	Sexo		Edad			Experiencia		
		Mujeres	Hombres	1	2	3	1	2	3
<b>Burnout</b>	4	3	1			4			4
<b>En proceso</b>	42	15	27	2	29	11	1	28	13
<b>Salud</b>	34	10	24	23	11	0	23	11	0
<b>Total</b>	80	28	52	25	40	11	24	39	13

En referencia a la edad, la población que padece Burnout en su totalidad corresponde a mayores de 41 años. En tanto, quienes se encuentran en

proceso, mayormente se localizan en edades comprendidas entre 36 y 40 años, 29 docentes, siguiéndole los mayores de 41 años, 11 docentes y, en menor grado, los jóvenes que se encuentran entre 30 y 35 años, 2 docentes. Respecto a la experiencia, se pudo llegar a determinar que quienes se encuentran en un rango de 11 a 20 años, 28 docentes, están en proceso de alcanzar el síndrome, seguido por los docentes que tienen más de 21 años de labores, 13 docentes; mientras que, los que tienen pocos años de trabajo, tienen un nivel mínimo de apenas el 2,4%.

En lo que respecta a la edad, los docentes que se encuentran en edades comprendidas entre 30 y 35 años disponen de mayor salud, en un 67,6%, 23 docentes; pero a partir de 36 años presentan riesgo el 32,4%, 11 personas, en tanto que, en un rango superior a 41 años no muestran salud. Atendiendo el nivel de experiencia, los datos reflejan que quienes tienen menos de 10 años de labor docente disponen de mayor salud, según los datos obtenidos del 67,6%; mientras en el rango 11 a 20 años, muestran mayor riesgo, según lo reportan el 32,4%, 11 docentes.

Según se pudo conocer la labor docente está siendo afectada en la autoestima, en razón que además atender la labor de trabajo, los últimos gobiernos han asignado actividades no relacionadas a la actividad profesional, como son: inspección, secretaría, organización de documentos y portafolios, entrega de colaciones escolares, colaboración con DECE, en cuanto atender asuntos socioeducativos y psicosociales de los estudiantes; atender a padres de familia sobre problemas educativos y familiares, reuniones permanentes en los diferentes niveles de la organización: con rectores, profesores, inspectores, grupos de trabajo; tutorías, entre otros. Por último, están siendo cuestionados por denuncias de padres de familia en los distritos, cuando no se sienten favorecidos en sus peticiones: de mejorar rendimiento académico por calificaciones o trato inadecuado a sus hijos, entre otros motivos

Cabe indicar que, las denuncias pueden llegar a convertirse en información sumaria, con consecuencias que afectan el historial de trabajo e inclusive puede llegar un docente a ser retirado de su actividad profesional

educativa; mientras dure el proceso, 1 a 2 años, mientras tanto, el docente es retirado de funciones educativas para desempeñar labores de secretaría, hasta que las autoridades del distrito definan su situación respecto a las reclamaciones que se le atribuyen. En estas circunstancias, se puede apreciar que el Síndrome de Burnout se está incrementando últimamente en la labor docente, a niveles que podrían tentar contra la salud severa del trabajador educativo al no encontrar apoyo en las autoridades de talento humano y tener que resolver y atender por su propia cuenta costos procesales de abogados y profesional médico, así como consultar asesores para poder enfrentar los problemas que se generan en su actuación profesional. A estas preocupaciones se añaden la reducción del sueldo del 14% con incremento desmesurado de actividades.

Recientemente, exigen a los docentes que acudan a dar clases presenciales sin que los establecimientos educativos tengan personal de limpieza, inspectores, conserjes, guardianes, pues todas estas labores han sido distribuidas en el personal docente; entre otras razones, para ahorrar al Estado en el gasto público; sin embargo, a vista y paciencia de la sociedad, se llegan a conocer actos de corrupción que desmerecen los sacrificios obligados de este sector de empleados públicos.

Las organizaciones inteligentes buscan implementar medidas de seguridad industrial para proteger a sus colaboradores, promoviendo mediante gestión de recursos humanos: el desarrollo profesional en el cumplimiento de metas y objetivos, tanto individuales como colectivos; pero en el sistema educativo público, se puede apreciar que no se aplica apropiadamente este tipo de prevención de seguridad psicosocial.

Las autoridades educativas, por intermedio de los distritos, frente a reclamos masivos de mejorar la calidad educativa buscan evitar conflictos, por lo que han adoptado políticas públicas educativas como: reducir la carga horaria de deberes, flexibilidad disciplinaria y ausentismo, facilidades de pase de año con puntuaciones mínimas en calificaciones, entre otras. De esta manera, los directivos institucionales evitan tener inconvenientes en cuanto a quejas y denuncias para salvaguardar los intereses docentes y del equipo institucional,

en desmedro del rol del rendimiento cognitivo de los estudiantes y desarrollo profesional del personal.

Los resultados prácticos de las políticas públicas de flexibilidad educativa adoptado en los últimos tiempos, han desmejorado los resultados académicos y calidad laboral docente, a una situación que los nuevos bachilleres tienen barreras de aprendizaje que restringen continuar estudios superiores, según revelan autoridades de evaluación estatal Ser Bachiller. En estas circunstancias, señalan docentes que es poco el rol de desempeño que pueden conseguir en la vida personal de los estudiantes porque tienen deficiencias formativas que se van ampliando año a año y no llegan a alcanzar nivel de aprendizaje aceptable para ser promovido conforme malla curricular y ética de buenas prácticas educativas y por ende continuar educación superior.

Los fundamentos científicos de organizaciones exitosas señalan la importancia de que un empleado adquiera un nivel alto de Flow o Flujo de Desempeño, en la cual cada funcionario crea su propio clima laboral, desapegándose de la realidad de su entorno y contexto que le rodean, para ejecutar bien su trabajo con dedicación, vigor y eficiencia en un estado de engagement. Sin embargo, esta inclinación no corresponde al trabajo en equipo, salvo que toda la organización funcione bajo filosofía de alto rendimiento, donde todos tienen que colaborar con principios de sinergia en cumplimiento de resultados institucionales; en tanto que, las condiciones encontradas no están orientadas al bienestar de la organización educativa, reflejando un deficiente desarrollo institucional con tendencia a desarrollar Síndrome de Burnout en el personal.

Por otra parte, la población educativa lo conforman estudiantes de diferentes niveles de conocimientos y estudiantes con diferentes necesidades educativas, como es el caso de compartir clases con estudiantes especiales (NEE), donde el profesor tiene que presentar y trabajar diseños didácticos diferentes y diferenciados con el propósito de brindar contingente de inclusión social; sin embargo, los docentes reconocen que no disponen de condiciones tecnológicas y conocimientos para brindar educación especializada a

estudiantes que precisan de aprendizaje didácticas especiales, ya sea auditiva, visual, autismo, etc.

Otro aspecto tratado en el asunto de carga laboral es la educación para la salud, donde los docentes deben participar junto a su población educativa estableciendo relaciones armoniosas de convivencia, para conocer los problemas personales, emocionales y potenciales trastornos psicoemocionales y psicológicos, para de esta manera, servir de apoyo al departamento DECE (Departamento de Consejería Estudiantil) quien a su vez no brinda atención psicológica directa a los estudiantes, sino que tiene que hacerlo por intermedio del docente, buscándole facilidades para que aprenda, para que no falte a clases, para evitar abandono escolar, consejos para evitar consumo de drogas, maternidad precoz, entre otros aspectos, que actualmente, son problemas sociales que han sido delegados y tratados por el personal docente en beneficio de la población educativa.

Para cumplimiento de estos propósitos diversos, que suponen avances socioeducativo de la población ecuatoriana dispuestos por autoridades educativas, el docente debe recibir constantes capacitaciones con carácter obligatorio para evitar ser sancionado, entonces, según señalan los docentes implicados en Baja realización personal y Alto cansancio emocional, no disponen de mucho tiempo para diseñar clases y remediar verdaderos problemas de los estudiantes, respecto a aportar verdaderas medidas enmendadoras de calidad educativa.

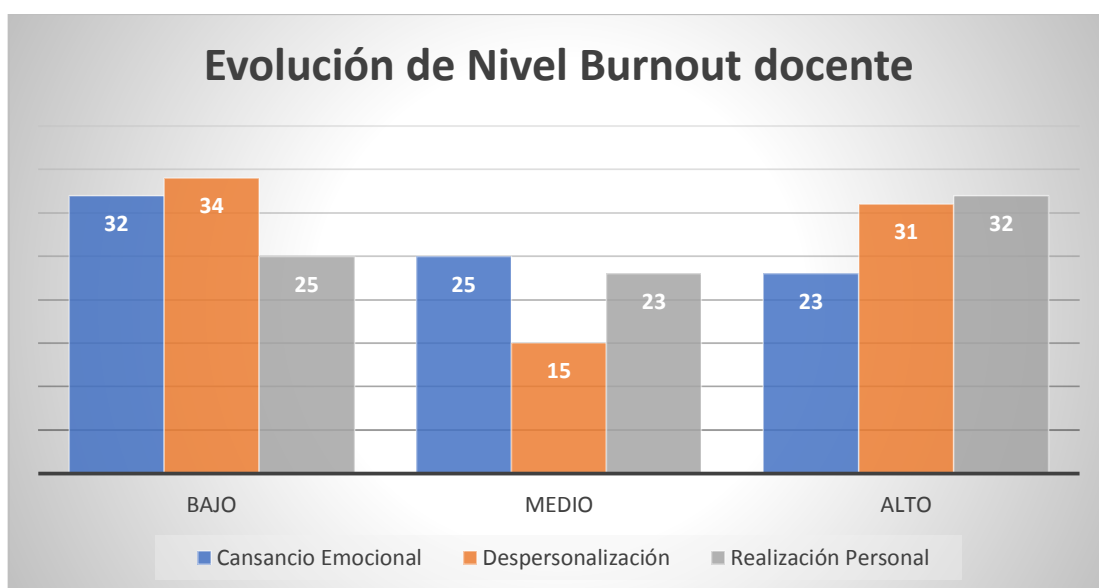
La Tabla 12. señala la evolución de niveles Burnout de la población docente en estudio, donde el 28,8% alcanzó un alto cansancio emocional, un 38,75% una alta despersonalización y un 31,25% una baja realización personal.

**Tabla 12. Evolución de Nivel Burnout docente**

<b>Componentes Burnout</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Cansancio Emocional</b>	32	25	23	80
<b>Despersonalización</b>	34	15	31	80
<b>Realización Personal</b>	25	23	32	80

La Figura 13 permite observar la evolución: baja, media y alta en las tres dimensiones burnout. Se puede observar puntajes de nivel alto con predominio de Realización personal y Despersonalización acompañados de un bajo cansancio emocional. En tanto que, en el nivel medio prevalece el cansancio emocional y la realización personal, reduciendo la despersonalización en bajo nivel. Mientras que, en nivel bajo, la despersonalización alcanza mayor nivel, seguido del cansancio emocional y la realización personal se reduce en menor grado.

**Figura 13 Evolución de Nivel Burnout docente**



## 4.2. Conclusiones

- La evaluación del nivel de competencia emocional aplicado a docentes en los planteles educativos: Patria Ecuatoriana y Cmte. Rafael Morán Valverde que corresponden al Distrito 4, permitieron determinar el padecimiento de Síndrome Burnout en 46 encuestados, de los cuales, 4 adolecen de la enfermedad y 42 están en proceso de adquirirlo, como consecuencia de experimentar agentes estresores emocionales e interpersonales en presiones prolongadas de trabajo, pudiendo extenderse a la mayoría de

docentes e indirectamente a la población educativa si no se asumen medidas organizacionales pertinentes. En tanto, los docentes que registraron salud emocional fueron 34 docentes aquellos que contaban con experiencia menor a 10 años, y edad en el rango de 30 a 35 años. Las edades comprometidas en el proceso de Síndrome Burnout se ubicaron entre 36 y 45 años en un rango de 11 a 20 años de trabajo docente. Según la consulta a docentes señalan que existe sobrecarga de trabajo con menor remuneración, donde se evidencia reuniones permanentes, tutorías, labores de secretaría, coordinación de proyectos, informes numerosos, atención a estudiantes y padres de familia, entre otros.

- El modelo de gestión educativa pública mantiene comportamientos negativos que inciden en la salud organizacional por riesgos psicosociales y estrés laborales, en cuanto a requerir cumplimiento de tareas extra laborales, asistencia a charlas, seminarios, cursos de postgrado, flexibilidad educativa, gestión de salud, entre otros factores causantes de afectar las buenas prácticas docentes y educativas con bajo rendimiento académico, ausentismo y alta gestión social docente para atender problemas personales y de salud de estudiantes y padres de familia, reflejando una carga emocional muy alta destinada a atender fenómenos sociales que no forman parte de las funciones de la gestión docente, como es el caso de resolución de conflictos de fenómenos sociales y suplir la carencia de personal de servicio en la institución. Como ejemplo se puede citar el hecho de que cuando un estudiante no asiste a clases, el docente tiene que indagar y localizarlo y repetidas veces convencerlo de asistir a clases.
- Las medidas de apoyo del talento humano dirigidas por Distritos, no han considerado la sobrecarga de fatiga docente para prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral, a fin de propiciar un ambiente saludable en sentido de potenciar el rendimiento académico con flujo de desempeño y buen estado psicológico Engagement; por el contrario la gestión de talento humano ha sido mínima en este propósito de fortalecer el desarrollo organizacional y la necesidad de realización personal, encargándose mayormente a asuntos de trámites e informes, contrataciones, resolver

incomodidades de la comunidad, investigaciones de quejas e información sumaria, entre otras formalidades del área. Más bien, en lugar de aliviar tensiones de actividad laboral docente, sacrificada y extendida de 8 horas pertinentes: 6 horas de clases y 2 horas complementarias, destinadas a planificación, investigación, tutoría, calificación de deberes, lecciones y exámenes entre otras formalidades; se han incrementado a una carga horaria superior, que sigue ampliándose en desmedro de la salud laboral y calidad educativa.

### **4.3. Recomendaciones**

- La gestión docente no puede ser derivada a labores ajenas a aquellas especificadas y contempladas en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), porque se está menospreciando la cantidad de trabajo de carga horaria de enseñanza y horas complementarias destinadas a cumplir exigencias de la enseñanza aprendizaje. Por tanto, cada institución educativa debe contratar personal específico pertinente; en este caso, disponer de secretarías, conserjes, porteros, inspectores, personal de limpieza, guardias de seguridad y no caer en explotación laboral y denigración del trabajo.
- La preocupación de las autoridades educativas por brindar educación social inclusiva, principalmente, a personas vulnerables como niños y adolescentes con necesidades educativas especiales (N.E.E), embarazos prematuros y demás estudiantes con diversidad funcional, requieren de atención y mayor flexibilidad, lo cual está debidamente justificado; pero deberán ampliar la cobertura de servicio institucional con personal e infraestructura adecuada y pertinente; sin caer en el riesgo del Síndrome de Burnout, mediante recarga de trabajo, ampliación de jornada laboral y gestión extralaborales y/o sacrificar funciones en desmedro de la calidad educativa y condiciones de contratación laboral. Se recomienda a la empresa organizar el trabajo de gestión educativa, contratando nuevo personal para el servicio social que ofrece y personal necesario que requiere administrativamente, debiendo la



administración hacer una debida distribución de actividades y responsabilidad de funciones.

- La gestión institucional debe procurar directrices institucionales para facilitar el trabajo docente, de manera de racionalizar y simplificar actividades comunes con la ayuda de adecuados manuales de procedimientos, manuales de funciones, manuales de usuarios; principalmente sobre funcionamiento de portales Web, de modo de evitar la desorientación. Como ejemplo, se puede citar la plataforma de asistencia y calificaciones denominado Carmenta, donde no se dispone de un adecuado Manual de usuario para hacer funcionar la plataforma; atrasando el trabajo e incrementando tensiones emocionales.

Por otra parte, las reuniones deben ser más concisas y disponer de una Acta Reunión que sea consultado para recordar medidas administrativas consensuadas y no tener que plantear reuniones para tratar medidas ya tratadas y acordadas. De igual manera debe propiciarse un plan de apoyo docente para solucionar conflictos de sobrecarga de trabajo y Síndrome de Burnout, mediante asistencia médica de psicología positiva, tanto para autoridades como para docentes. Normalmente, mencionar un problema psicológico podría ser fatal para un docente, puesto que los psicólogos profesionalmente han tratado trastornos psicológicos, pero hoy en día sus funciones profesionales han sido ampliados hacia la práctica de psicología positiva, que es una nuevo servicio de tratamiento psicológico que contribuye a mejorar el Yo interior de las personas hacia la realización personal, tratando problemas de despersonalización y cansancio emocional, desarrollando inteligencia emocional. De esta manera, se sugiere que las autoridades asuman un Plan Institucional de salud docente, en prevención de enfermedades profesionales y cumplimiento de normativas laborales que deben ser observados en el desarrollo organizacional educativo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Acosta, J. (2014). *Gestión del Estrés: Cómo entenderlo, cómo controlarlo y cómo sacarle provecho*. Barcelona: Profit Editorial.
- Arias, B., & Saavedra, J. (2016). *EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN EL AMBIENTE LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO*. Obtenido de <http://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/2085/1/T-UTEQ-0017.pdf>
- Balcón de los Andes. (2020). *Distrito Educativo Intercultural y Bilingüe*. Obtenido de <http://mira.ec/instituciones/distrito-educativo-mira-espejo/>
- Belzunce, M., Danvila, I., & Martínez, F. (2014). *Guía de competencias emocionales para directivos*. España: EISC.
- Bordas, M. (2016). *Gestión Estratégica del Clima Laboral*. Madrid España: Editorial UNED.
- Caldas, M. (2018). *Prevención de riesgos laborales en el sector docente*. España: Ministerio de Educación.
- Cantón, I., & Tardif, M. (2018 ). *Identidad profesional docente*. Narcea Ediciones.
- Chica, O., & Sánchez, J. (2017). *La utopía de la formación emocional de las organizaciones educativas*. Colombia: Editorial Unimagdalena.
- Educar Ecuador. (2020). *PROCESO GOBERNANTE*. Obtenido de <http://www.educar.ec/noticias/distritos.html>
- Fernández, R. (2014). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. Alicante: Editorial Club Universitario.
- Greensoft. (2020). *Provincias*. Obtenido de <http://orion-wiki.greensoft.com.ec:4222/wiki/index.php/PROVINCIAS>
- Holmes, E. (2014). *El bienestar de los docentes: Guía para controlar el estrés y sentirse bien personal y profesionalmente*. Madrid España: Narcea Ediciones.

- ISTAS. (2020). *Factores psicosociales en el trabajo*. Obtenido de <http://www.ist.cl/riesgos-psicosociales-2/cuestionario-istas-21/>
- Mineduc. (2014). *Guía General para el personal que ingresa por primera vez al Ministerio de Educación*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/03/Introduccion.pdf>
- Mineduc. (2015). *Estándares de Calidad Educativa: Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura*. Obtenido de [https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares\\_2012.pdf](https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf)
- Mineduc. (2020). *Mapa nacional de Coordinaciones Zonales y Direcciones Distritales*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/distritos-educativos/>
- Ministerio de Educación. (2016). *Informe de Rendición de Cuentas, Dirección Distrital 09D04 Febres Cordero*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/02/09D04.pdf>
- Ministerio de Educación. (2018). *Guía de Desarrollo humano integral para la implementación de habilidades para la vida en el sistema nacional educativo*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/09/GUIA-DE-DESARROLLO-HUMANO-INTEGRAL.pdf>
- Ministerio de Educación. (2020). *El distrito educativo*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/el-distrito-educativo/>
- Moriano, J., Topa, G., & García, C. (2019). *Psicosociología Aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid: Editorial Sanz y Torres.
- OIT. (2019). FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: Naturaleza, incidencia y prevención. *SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDICINA DEL TRABAJO* Núm. 56, 85.
- PEREZ, E. (2019). *LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA, AREQUIPA*. Obtenido de

- <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/4142/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION%20N.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- PICAZO, D., GUEVARA, R., & OJEDA, S. (2015). *Organización del trabajo y exigencias psicosociales en el profesor universitario*. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/162520/Cap%C3%ADtulo+34.+Factores+psicosociales+y+de+organizaci%C3%B3n>
- Pintado, T., & Sánchez, J. (2017). *Nuevas tendencias en comunicación estratégica*. Madrid España: ESIC Editorial.
- Portalanza, C. (2017). *COMPORTAMIENTOS DE CIVILIDAD Y ENGAGEMENT DE EMPLEADOS Y ESTUDIANTES: UNA APROXIMACIÓN DESDE LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES POSITIVOS*. Bogotá Colombia: Universidad del Rosario.
- Registro Oficial No. 290 . (2012). *Reglamento de desconcentración Administración, financiera y jurídica*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/drvehowenchica/codigos-de-identificacion-de-los-districtos-y-circuitos-a-nivel-nacional>
- Romero, R., Puerta, I., & Martínez, A. (2016). *Plan de formación como prevención de los factores psicosociales de riesgo en el sector sanitario*. Alicante España: 3Ciencias.
- Saltos, B. (2016). *ESTUDIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS DOCENTES DE UN COLEGIO EN LA CIUDAD DE QUITO*. Obtenido de [http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/18090/1/65871\\_1.pdf](http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/18090/1/65871_1.pdf)
- Serrat, M. (2017). *Liderando el ¿bienestar? Laboral: Orden o caos*. Barcelona: J.M Bosch.
- Subsecretaría de Educación. (2019). *Informe de Rendición de Cuentas Distrital 2019*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/05/INFORME-NARRATIVO-CZ8.pdf>
- Tarantino, S. (2015). *La Gerencia de Gestión Humana y el síndrome del desgaste profesional (Burnout)*. Obtenido de <https://degerencia.com/articulo/la-gerencia-de-gestion-humana-y-el-sindrome-del-desgaste-burnout/>

Torres, D. (2016). *Política Integral de Seguridad Escolar*. Obtenido de [https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/05/Libro1-Politica-Integral-de-Seguridad-Escolar\\_SIGR-E.pdf](https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/05/Libro1-Politica-Integral-de-Seguridad-Escolar_SIGR-E.pdf)

Uribe, J. (2016). *Psicología del trabajo: Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad*. Ciudad de Mexico: Editorial El Manual Moderno.

## Anexo No. 1

### Prototipo arquitectónico de distritos educativos del país

#### a) Vista Panorámica de Diseño Exterior de Distritos Educativos



*Figura No. Modelo arquitectónico de los Distritos de Educación*

#### b) Vista Frontal de Diseño Exterior de Distritos Educativos



*Figura No. Modelo arquitectónico de la Dirección Distrital.*

## Anexo No. 2

### Código de Identificación provincial del país

Provincia	Código	Nombre
1	01	AZUAY
2	02	BOLÍVAR
3	03	CAÑAR
4	04	CARCHI
5	05	COTOPAXI
6	06	CHIMBORAZO
7	07	EL ORO
8	08	ESMERALDAS
9	09	GUAYAS
10	10	IMBABURA
11	11	LOJA
12	12	LOS RIOS
13	13	MANABI
14	14	MORONA
15	15	NAPO
16	16	PASTAZA
17	17	PICHINCHA
18	18	TUNGURAHUA
19	19	ZAMORA
20	20	GALAPAGOS
21	21	SUCUMBIOS
22	22	ORELLANA
23	23	SANTO DOMINGO
24	24	SANTA ELENA

Fuente: (Greensoft, 2020)

## Anexo No. 3

### Distritos Educativos correspondientes a la Zona 8

## Distritos Educativos Zona 8

### Guayaquil-Samborondón-Durán

**Ximena 1**  
Dir: Junto al Colegio Cotopaxi Av. Domingo Comin y calle Juan Pendola.  
Telf: (04) 3707132 / 2480800 / 2457507 / 2480040  
Unión de Bananeros, Sandino, Proletarios sin Tierra, Guasmo Norte, Pradera, Siete Lagos, La Floresta, Valdivia, Centenario, La Saiba, 9 de Octubre, Barrio del Seguro, Cuba y Parroquia Rural Puná. Eje vial comunicante: Av. 25 de Julio Fluvial.

**Ximena 2**  
Dir: Junto al colegio Francisco Orellana calles Arturo Serrano y Carlos Garces.  
Telf: (04) 2440295 / 2440296 / 2440298  
Santiago Roldós, Fertisa, Esteros, Fragata, Santa Mónica, Coviem, Sopena, Acacias, Huancaivilca, Guangala, Isla Trinitaria, Esmeraldas Chiquita, Jacobo Bucarám. Eje vial comunicante: Av. 25 de Julio.

**Antigua Dirección Provincial de Educación calle Aguirre junto al Colegio Vicente Rocafuerte.**  
Telf: (04) 3715500  
Astillero, Centro, Las Peñas, Garay, La Chala, Cristo del Consuelo. Eje vial comunicante: Portete, Av. Quito, Lizardo García.

**Portete (Parroquia Febres Cordero)**  
Dir: Junto al Colegio Patria Ecuatoriana calle 40 entre Portete y Camulo Destruge  
Telf: (04) 2462618 / 2462269 ext. 104  
Barrio Lindo, El Cisne, Puerto Liza, Batallón del Suburbio, Fe y Alegría. Eje vial comunicante: Porte, Rosendo Avilés (Francisco Segura), Av. 29.

**Tarquí-Tarquí**  
Dir: Av. De Las Américas s/n, Intersección: Av. Plaza Darín, junto al Colegio Técnico Simón Bolívar.  
Telf: (04) 2392006 ext. 103  
Cerro Santa Ana, Cerro del Carmen, Orellana, Bolivariana, Naval Norte, Atarazana, FAE, Adace, Simón Bolívar, Garzota, Alborada, Guayacanes, Cóndor, Sauces, Samanes, Kennedy, Urdesa, Urdenor, Urbanor, y Parroquia Rural Tanguel. Eje vial comunicante: Av. de las Américas-Juan Tanca Marengo.

**Bellavista-Mapasingue**  
Dir: Av. Carlos Julio Arosemena Km 3,5 Vía a la Costa a lado del Colegio Fiscal 28 de Mayo.  
Telf: (04) 2202860 / 2202863 / 2202872  
Km. 8 y medio, Florida, Martha de Roldós, Prosperina, Mapasingue, Miraflores, Paraiso, Bellavista, San Eduardo. Eje vial comunicante: vía Perimetral, vía a Daule, Av. Carlos Julio Arosemena.

**Los Vergeles**  
Dir: Coop. Los Vergeles Mz. 312 Solar 16 A.  
Telf: (04) 2028132  
Vergeles, Orquídeas, Pascuales, Monte Bello, Inmaconsa, Bastión Popular, Mucho Lote, Metrópolis, Ciudadela del Magisterio. Eje vial comunicante: vía a Daule, Av. Francisco de Orellana.



**Monte Sinai**  
Dir: Casuarina, lotización inmaconsa, entre calles Cedros y Laureles (colegio Leonidas García).  
Telf: (04)2113057 / 2113282 / 6031397  
Nueva Prosperina, Lomas de la Florida, Fortín, Flor de Bastión, Balero Estacio, Sergio Toral, Monte Sinai, Ciudad Nueva, Ciudad de Dios, Hogar de Cristo, Ciudad Victoria, Ciudad Olmedo. Eje vial comunicante: vía Perimetral, Av. Casuarina.

**Chongón**  
Dir: Km. 24 vía a la Costa, sector San Gerónimo (Colegio Libertador Bolívar).  
Telf: (04) 2738862 / 2738753  
Vía a la Costa, Chongón, Ceibos, Puerto Hondo, Casas Viejas, Urbanizaciones Puerto Azul, Terra Nostra, Bello Horizonte, Arcadia, Puerto Seymour, Valle Alto, Los Angeles. Eje vial comunicante: vía a la Costa.

**Sanza Seneña (Progreso)**  
Dir: Km. 64 ½ vía a la Costa, parroquia Juan Gómez Rendón (Progreso) Colegio Pablo Weber Cubillo.  
Telf: (04) 2064140 / 2064141 / 2064142  
Progreso, El Morro, Posorja, Guayaquil (en expansión).

**Samborondón**  
Dir: Calle Bolívar y 31 de Octubre (Colegio Samborondón).  
Telf: (04) 2024156 / 2024932 / 2024301  
La Puntilla, Tarifa.

**Durán**  
Dir: Calles Humberto Ayala y Velasco Ibarra (Durán) Colegio Durán.  
Telf: (04) 2154040 / 2154014 / 2156111  
Eloy Alfaro, El Recreo.



## Anexo No. 4

### Mapa de Localización Geográfica del Distrito 4

#### Ubicación de las sedes y zonas



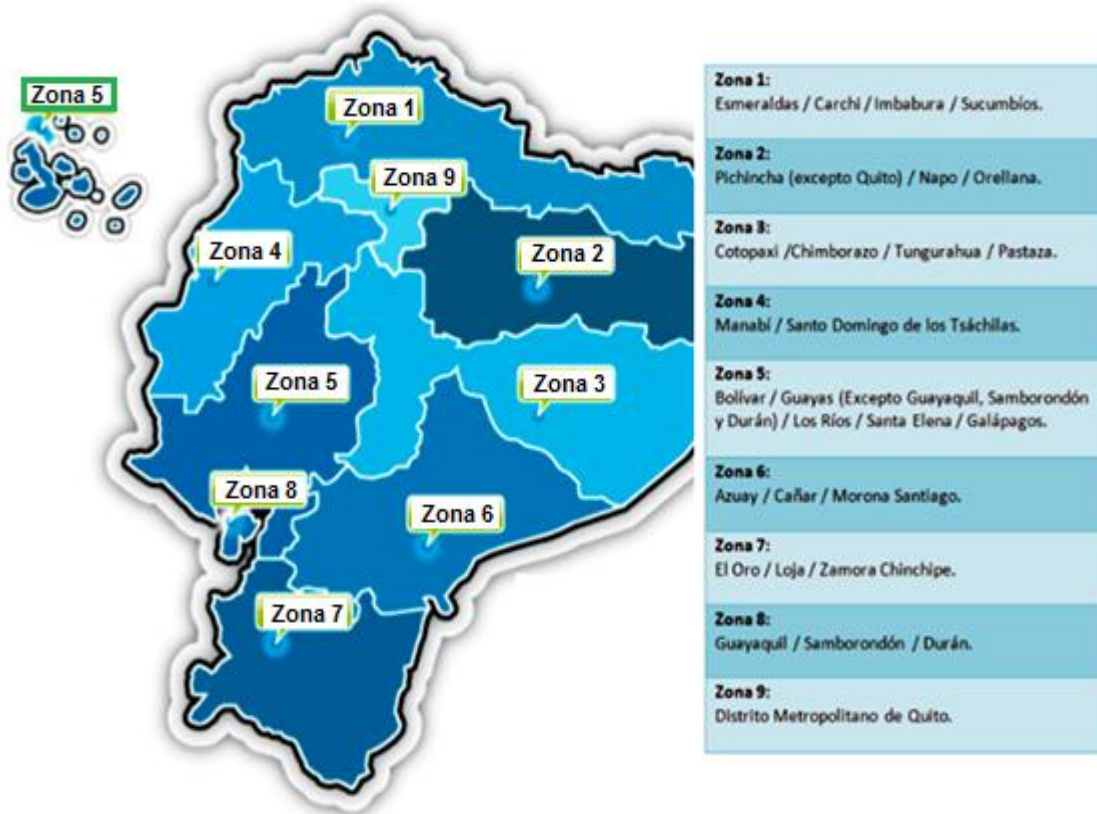
Fuente: Ministerio de Educación

EL UNIVERSO

## Anexo No. 5

### Mapa Nacional de Coordinaciones Zonales y Direcciones Distritales

# DIRECCIONES DISTRIALES - ZONAS MINISTERIO DE EDUCACION ECUADOR



Fuente: (Mineduc, 2020)

**Anexo No. 6**  
**Formulario de Encuesta**



**CUESTIONARIO MBI**  
**(Maslach Burnout Inventory)**

Prevención del burnout en el docente

Señale la respuesta que considere oportuna respecto a la frecuencia de ocurrencia de los enunciados:

- 0 = Nunca
- 1 = Pocas veces al año o menos
- 2 = Una vez al mes o menos
- 3 = Unas pocas veces al mes
- 4 = Una vez a la semana
- 5 = Unas pocas veces a la semana
- 6 = Todos los días

1	Percibo agotamiento emocional al realizar mi trabajo		
2	Siento cansancio al finalizar mi jornada laboral		
3	Siento fatiga al emprender una nueva jornada de trabajo cada día		
4	Comprendo con facilidad el sentir de mis alumnos/as		
5	Considero que algunos alumnos/as los he tratado como objetos impersonales		
6	Considero un gran esfuerzo y cansancio al trabajar diariamente con alumnos/as		
7	Considero manejar eficazmente los problemas que suceden a mis alumnos/as		
8	Percibo desgaste emocional en mi trabajo y que me ha quemado.		
9	Mis directrices influyen positivamente en el bienestar de mis alumnos/as		
10	Siento indiferencia al sentimiento ajeno desde mi desempeño docente.		
11	Pienso que estoy endureciéndome emocionalmente en mi trabajo.		
12	Dispongo de mucha energía al realizar mi trabajo		
13	Siento frustración al realizar mi trabajo		
14	Percibo trabajar demasiado		
15	Siento despreocupación sobre hechos que ocurran a algunos de mis estudiantes		
16	Experimento estrés al trabajar directamente con el alumnado		
17	Puedo propiciar fácilmente un clima acogedor con mis alumnos/as		
18	Me mantengo motivado luego de cumplir cada jornada de trabajo		
19	Percibo que el trabajo me ofrece muchas satisfacciones		
20	Estoy sintiéndome acabado al máximo de mis fortalezas en mi trabajo		
21	Procedo con calma emocional ante problemas laborales		
22	Percibo que mis alumnos me atribuyen algunos de sus problemas		

## CUESTIONARIO SOCIODEMOGRAFICO

Señale la respuesta que considere oportuna de los enunciados:

### CUESTIONARIO

#### 1) SEXO:

a. Hombre

b. Mujer

#### 2) EDAD:

a. Entre 30-35 años.

b. Entre 36-40 años.

c. 41 ó más años.

#### 3) ANTIGÜEDAD DOCENTE

a. Menos de 10 años

b. Entre 11 a 20 años

c. Más de 20 años

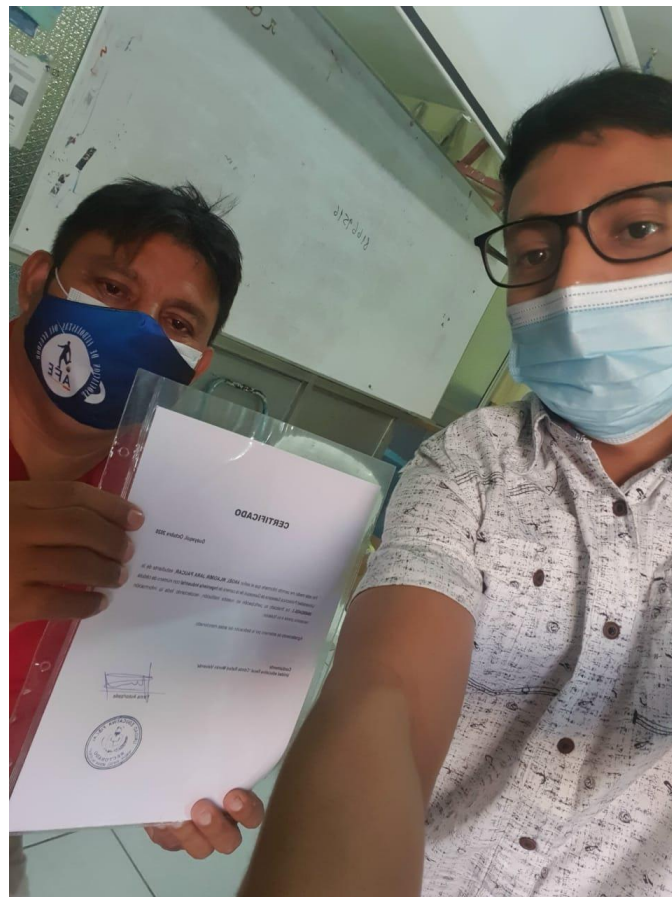
## Anexo No. 7

### Recepción de Aval de investigación

#### 1. Recepción de Aval en Unidad Educativa Fiscal Patria Ecuatoriana



## 2. Recepción de Aval en Unidad Educativa Fiscal Cdme. Rafael Morán Valverde



## Anexo No. 8

### Certificado de Participación en el proyecto: Evaluación de riesgos psicosociales docentes en Distrito 09D04 - Febres Cordero - Guayaquil

#### a) Certificado de la Unidad Educativa Fiscal Patria Ecuatoriana

## CERTIFICADO

Guayaquil, Octubre 2020

Por este medio me permito informarle que el señor **ANGEL WLADIMIR JARA PAUCAR**, estudiante de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil de la carrera de **Ingeniería Industrial** con número de cédula **094063455-3**, ha finalizado su participación en nuestra institución, recolectando toda la información necesaria previa a su titulación.

Agradeciendo de antemano por la dedicación del antes mencionado.

Cordialmente  
Unidad Educativa Fiscal 'Patria Ecuatoriana'

  
Firma Autorizada  
Mgs. Elias Briones Castro  
RECTOR  
U.E. PATRIA ECUATORIANA

**b) Certificado de la Unidad Educativa Fiscal Cdmte. Rafael Morán Valverde**

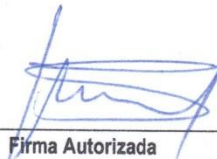
**CERTIFICADO**

Guayaquil, Octubre 2020

Por este medio me permito informarle que el señor **ANGEL WLADIMIR JARA PAUCAR**, estudiante de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil de la carrera de **Ingeniería Industrial** con número de cédula **094063455-3**, ha finalizado su participación en nuestra institución, recolectando toda la información necesaria previa a su titulación.

Agradeciendo de antemano por la dedicación del antes mencionado.

Cordialmente  
Unidad educativa fiscal 'Cdmte Rafael Morán Valverde'

  
Firma Autorizada

