



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE GUAYAQUIL

CARRERA DE PSICOLOGÍA

**EVALUACIÓN DEL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA
ESCUELA FISCAL ENRIQUE VALLEJO VIVANCO**

Trabajo de titulación previo a la obtención del

Título de **Licenciada en Psicología**

AUTORAS:

PAULA ANABELL CHENCHE CRUEL

ANGIE DANIELA GÓMEZ MENDOZA

TUTORA:

PSI. IND. RUTH ESTHER CALLE CABEZAS, MSc.

Guayaquil – Ecuador

2024

**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Nosotras, **Paula Anabell Chenche Cruel** con documento de identificación N° **0950615013** y **Angie Daniela Gómez Mendoza** con documento de identificación N° **0953277357**; manifestamos que:

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

Guayaquil, 01 de marzo del año 2024

Atentamente,

Paula Chenche C.

Paula Anabell Chenche Cruel

0950615013

Angie Gómez M.

**Angie Daniela Gómez
Mendoza**

0953277357

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

Nosotras, **Paula Anabell Chenche Cruel** con documento de identificación No.0950615013 y **Angie Daniela Gómez Mendoza** con documento de identificación No. 0953277357, expresamos nuestra voluntad y por medio del presente documento cedemos a la **Universidad Politécnica Salesiana** la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que somos autoras de la **Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención: "Evaluación del estrés laboral del personal docente de la Escuela Fiscal Enrique Vallejo Vivanco"**, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: **Licenciada en Psicología**, en la **Universidad Politécnica Salesiana**, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

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

Guayaquil, 01 de marzo del año 2024

Atentamente,

Paula ChencheC.

Paula Anabell Chenche Cruel

0950615013

Angie Gómez m.

Angie Daniela Gómez Mendoza

0953277357

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **Ruth Esther Calle Cabezas** con documento de identificación N° **0913776738** docente de la **Universidad Politécnica Salesiana**, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **EVALUACIÓN DEL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA ESCUELA FISCAL ENRIQUE VALLEJO VIVANCO**, realizado por **Paula Anabell Chenche Cruel** con documento de identificación N° **0950615013** y por **Angie Daniela Gómez Mendoza** con documento de identificación N° **0953277357** obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción **Sistematización de Experiencias prácticas de investigación y/o intervención** que cumple con todos los requisitos determinados por la **Universidad Politécnica Salesiana**.

Guayaquil, 01 de marzo del año 2024

Atentamente,



Psic. Ind. Ruth Esther Calle Cabezas, MSc.

0913776738

AUTORIZACIÓN



Guayaquil, 20 de noviembre de 2023

MSc. Solbrisa Cruel Soriano

Directora

Ciudad. -

De mis consideraciones:

Por medio de la presente informo a usted que la **Señorita CHENCHE CRUEL PAULA ANABELL** con número de cédula 0950615013, estudiante de la Carrera de Psicología, se encuentra realizando su proyecto y/o práctica en la **ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA FISCAL "ENRIQUE VALLEJO VIVANCO"**

De igual forma quiero informarle que en calidad de Director de Carrera de Psicología solicito a usted la autorización para el desarrollo del proyecto, el uso de la información y publicación del trabajo de titulación: **EVALUACIÓN DEL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA ESCUELA FISCAL "ENRIQUE VALLEJO VIVANCO"**

En espera de una respuesta afirmativa, extiendo mis agradecimientos y sin otro particular me despido.

Atentamente,



Lic. Stalyn Israel Paz Guerra
Lcdo. Stalyn Israel Paz Guerra, MSc. Director de Carrera de Psicología
Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil
 C.I: 092218254-8
 Teléfono: 0987296625
 Correo institucional: spaz@ups.edu.ec

cc. Chenche Cruel Paula Anabell
 cc. Hidalgo Sotomayor Darwin, Coordinadora UT

AUTORIZACIÓN



Guayaquil, 20 de noviembre de 2023

MSc. Solbrisa Cruel Soriano

Directora

Ciudad. -

De mis consideraciones:

Por medio de la presente informo a usted que la **Señorita GOMEZ MENDOZA ANGIE DANIELA** con número de cédula 0953277357, estudiante de la Carrera de Psicología, se encuentra realizando su proyecto y/o práctica en la **ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA FISCAL "ENRIQUE VALLEJO VIVANCO"**

De igual forma quiero informarle que en calidad de Director de Carrera de Psicología solicito a usted la autorización para el desarrollo del proyecto, el uso de la información y publicación del trabajo de titulación: **EVALUACIÓN DEL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA ESCUELA FISCAL "ENRIQUE VALLEJO VIVANCO"**

En espera de una respuesta afirmativa, extendiendo mis agradecimientos y sin otro particular me despido.

Atentamente,

Lic. Stalyn Israel Paz Guerra



Lcdo. Stalyn Israel Paz Guerra, MSc. Director de Carrera de Psicología
 Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil
 C.I: 092218254-8
 Teléfono: 0987296625
 Correo institucional: spaz@ups.edu.ec



Paz

cc. Gómez Mendoza Angie Daniela
 cc. Hidalgo Sotomayor Darwin, Coordinadora UT

Dedicatoria

En primer lugar, a Dios, porque sin él no sería nada posible en esta vida, ser el faro que guía mi camino y quien protege a mi familia.

A mis padres, Solbrisa Janeth y Fernando Isaías, por el apoyo incondicional y por animar mi espíritu para seguir adelante.

A Fernando y Edward, por ser unos hermanos ejemplares y por todas las vivencias que hemos compartido juntos las cuales motivaron a continuar en mis estudios y poder culminar esta primera etapa en mi vida profesional.

Agradecimiento

Siempre a Dios por darme salud, que es todo lo que deseo para cumplir con las metas propuestas.

A la Universidad Politécnica Salesiana y a los pedagogos que compartieron sus conocimientos y nos alentaron a que alcancemos nuestros sueños, para beneficio propio y el de los demás.

De manera especial a la MSC. Ruth Calle Cabezas, por sus sabios consejos y sus acertados comentarios al dirigir nuestra sistematización de experiencias.

A Dayanna, Jhulyn y Romina por su amistad, compañía y apoyo incondicional a lo largo de esta etapa universitaria.

Al personal directivo y docente de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Enrique Vallejo Vivanco” que forman parte de la investigación, por su desinteresada participación y positiva colaboración.

Paula Chenche Cruel

Dedicatoria

Dedico con todo mi corazón mi sistematización de experiencia a mis padres Ángel y Ena, que han sido un apoyo inquebrantable, brindándome su amor incondicional, han sido fundamental durante estos 4 años de viaje académico una fuente inspiradora para lograr cada meta que me proponga en la vida.

A mis queridos sobrinos German y Efraín que tomen como incentivo de ser mejores personas cada día, que exploten su sabiduría y amor incondicional.

A mi amado enamorado que estuvo en mi mejores y malos momentos, motivándome a creer más en mí y dar lo mejor de mí, has sido fundamental en este proceso, con tu amor y con tu paciencia.

A mis hermanos y a mi familia en general por brindarme su apoyo moral a lo largo de este proceso.

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a Dios por darme fortaleza para culminar esta etapa universitaria, en segundo lugar, a mi familia y a mi enamorado les agradezco por su apoyo constante e incentivarlos a mejorar cada día y ser una persona de bien.

A mis compañeros les agradezco por haberme brindado su amistad y darme buenos momentos que compartimos risas, llantos y entre muchas cosas bonitas que me llevo en mi corazón.

A mi tutora de sistematización de experiencias por la paciencia y por guiarnos en el proceso, mi profundo agradecimiento sin usted no habiéramos alcanzado este logro académico que hoy celebro con gratitud y alegría.

Angie Gómez Mendoza

Resumen

Estudios recientes aluden que el estrés laboral es una problemática creciente en el ámbito educativo. Los docentes están expuestos a un sinnúmero de factores estresantes, como la presión de los padres de familia, los requerimientos de los estudiantes, los contextos laborales y la falta de reconocimiento. Por lo tanto, el presente trabajo de sistematización “Evaluación del Estrés laboral del personal docente de la Escuela Fiscal “Enrique Vallejo Vivanco” surge del aprendizaje adquirido dentro de la práctica experimental, académica, y por el interés de conocer el impacto que este fenómeno tiene en la salud y el bienestar de los docentes, por lo que, cuyo objetivo fue determinar el nivel de estrés laboral experimentado por el personal docente con la finalidad de analizar los resultados obtenidos y elaborar un plan de intervención que mejore la calidad de vida del personal docente.

El enfoque es mixto, integrando el método cuantitativo y cualitativo, y su diseño es descriptivo. Para la recolección de datos que se aplicó a una población de 27 docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Enrique Vallejo Vivanco” se utilizó una entrevista abierta que contiene 10 preguntas sobre el estrés laboral en el contexto general, la carga laboral, las relaciones interpersonales, apoyo y recursos; y las estrategias de manejo frente al estrés laboral. También se empleó un instrumento avalado por estudios hechos en Ecuador, el “Cuestionario de Estrés Laboral OIT/OMS”, es un Cuestionario validado que mide los niveles de estrés laboral en los diferentes contextos organizacionales.

La escala de 25 ítems mide 7 áreas del estrés laboral: clima, estructura y territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupos que se constituyen en dos dimensiones: condiciones organizacionales y procesos administrativos.

Los resultados de la entrevista abierta realizada al personal docente muestran una diversidad de percepciones sobre el entorno laboral en donde mencionan aspectos positivos y negativos tale como:

la colaboración, el respeto y la falta de compromiso en situaciones específicas, mismos factores que fueron corroborados en los resultados de la aplicación del cuestionario donde se evidencia que los niveles de estrés laboral del personal docente son bajos y se determinó como estresores la estructura organizacional, la falta de cohesión y clima organizacional. Se encontraron diferencias significativas en los niveles de estrés reportados por sexo y edad, siendo mayor nivel de estrés para los hombres.

Aunque los resultados obtenidos de esta sistematización muestran que el estrés laboral es bajo, lo que evidencia que no es un problema importante que afecta al personal docente de la institución educativa, se presenta una propuesta que toma en cuenta los principales resultados encontrados y así poder desarrollar estrategias para prevenir, abordar y disminuir el estrés laboral en este contexto, con el objetivo de mejorar la salud, calidad de vida y el bienestar de los docentes.

Palabras Claves: Evaluación, estrés laboral, docentes

Abstract

Recent studies allude that work stress is a growing problem in the educational field. Teachers are exposed to countless stressors, such as parental pressure, student requirements, work contexts, and lack of recognition. Therefore, the present systematization work “Evaluation of Work Stress of the teaching staff of the “Enrique Vallejo Vivanco” Fiscal School arises from the learning acquired within the experimental, academic practice, and from the interest of knowing the impact that this phenomenon has on the health and well-being of teachers, therefore, whose objective was to determine the level of work stress experienced by teaching staff in order to analyze the results obtained and develop an intervention plan that improves the quality of life of the staff teacher.

The approach is mixed, integrating quantitative and qualitative methods, and its design is descriptive. To collect data that was applied to a population of 27 teachers from the “Enrique Vallejo Vivanco” School of Basic Fiscal Education, an open interview was used that contains 10 questions about work stress in the general context, workload, relationships interpersonal, support and resources; and management strategies against work stress. An instrument supported by studies carried out in Ecuador was also used, the “ILO/WHO Work Stress Questionnaire”, a validated questionnaire that measures work stress levels in different organizational contexts.

The 25-item scale measures 7 areas of work stress: climate, organizational structure and territory, technology, leader influence, lack of cohesion and group support that are constituted in two dimensions: organizational conditions and administrative processes.

The results of the open interview carried out with the teaching staff show a diversity of perceptions about the work environment where they mention positive and negative aspects such as: collaboration, respect and lack of commitment in specific situations, same factors that were corroborated in the results of the application of the questionnaire where it is evident that the levels of

work stress of the teaching staff are low and the organizational structure, lack of cohesion and organizational climate were determined as stressors. Significant differences were found in the levels of stress reported by sex and age, with a higher level of stress for men.

Although the results obtained from this systematization show that work stress is low, which shows that it is not a major problem that affects the teaching staff of the educational institution, a proposal is presented that takes into account the main results found and thus be able to develop strategies to prevent, address and reduce work stress in this context, with the aim of improving the health, quality of life and well-being of teachers.

Keywords: Evaluation, work stress, teachers.

Índice de Contenido

Resumen.....	11
Abstract.....	13
Introducción.....	23
I. Primera Parte.....	26
II. Datos informativos del proyecto.....	26
III. Objetivos.....	27
3.1 Objetivo General.....	27
3.2 Objetivos Específicos.....	27
IV. Eje de la intervención o investigación.....	28
4.1 Fase 1: Actores directos e indirectos del proceso de desarrollo.....	28
4.2 Fase 2: La situación inicial y sus elementos de contexto.....	29
4.3 Fase 3: El proceso de intervención y sus elementos de contexto.....	30
V. Objeto de intervención o de la práctica de investigación.....	32
VI. Metodología.....	33
Diseño y alcance.....	33
Entrevistas.....	34
Cuestionario OIT – OMS.....	34
VII. Preguntas claves.....	35

VIII. Organización y procesamiento de la información.....	37
8.1 ¿Qué es la evaluación?.....	37
8.2 ¿Para qué se evalúa?	38
8.3 ¿Qué es un Cuestionario?.....	39
8.3.1 Cuestionario OIT – OMS	39
8.3.2 Confiabilidad y Validez	44
8.4 Investigaciones Nacionales	45
8.5 ¿Qué es el estrés?.....	46
8.5.1 Tipos de estrés.....	47
8.6 ¿Qué es el estrés laboral?.....	49
8.6.1 ¿Cómo se genera el estrés laboral?.....	50
8.6.2 Efectos del estrés laboral.....	51
8.6.3 Manejo del estrés laboral.....	51
8.6.4 Técnicas para el manejo del estrés laboral	52
9. ¿Qué es la docencia?.....	53
9.1 Funciones del personal docente.....	54
IX. Análisis de la información	55
X. Segunda Parte.....	79
XI. Justificación	79
XII. Caracterización de los beneficiarios.....	80

XIII. Interpretación	81
XIV. Principales logros del aprendizaje	82
XV. Conclusiones	86
XVI. Recomendaciones	87
XVII. Referencias	89
XVIII. Anexos.....	93

Índice de Tablas

Tabla 1 Plan de intervención	30
Tabla 2 Conceptos de evaluación	37
Tabla 3 Ítems de respuesta.....	40
Tabla 4 Dimensiones a evaluar.....	40
Tabla 5 Preguntas / Cuestionario OIT – OMS	41
Tabla 6 Niveles de estrés	44
Tabla 7 Manifestaciones Psicológicas del estrés	51
Tabla 8 Docentes con niveles de estrés	56
Tabla 9 Análisis Clima Organizacional.....	58
Tabla 10 Análisis Estructura Organizacional	60
Tabla 11 Análisis del Territorio Organizacional	61
Tabla 12 Análisis de Tecnología	63
Tabla 13 Análisis de la Influencia del líder	65
Tabla 14 Análisis de la Falta de Cohesión.....	67
Tabla 15 Análisis del Respaldo del grupo	69
Tabla 16 Análisis y síntesis de la entrevista a profundidad realizada a los docentes	72

Índice de Figuras

Figura 1 Ubicación Geográfica de la EEBF “Enrique Vallejo Vivanco”.....	27
Figura 2 Niveles de estrés laboral general.....	56
Figura 3 Promedio de estresores laborales	57
Figura 4 Percepción global del estrés en el Clima Organizacional	59
Figura 5 Percepción global del estrés en la Estructura Organizacional.....	61
Figura 6 Percepción global del estrés en el Territorio Organizacional	63
Figura 7 Percepción global del estrés en Tecnología	65
Figura 8 Percepción global del estrés en la Influencia del líder	67
Figura 9 Percepción global del estrés en la Falta de cohesión	69
Figura 10 Percepción global del estrés del Respaldo del grupo	71

Índice de Anexos

Anexo 1: Cronograma de actividades.....	93
Anexo 2: Organigrama de la EEBF "Enrique Vallejo Vivanco".....	94
Anexo 3: Listado del personal docente de la EEBF "Enrique Vallejo Vivanco"	95
Anexo 4: Formato de consentimiento informado	96
Anexo 5: Formato de entrevista abierta.....	97
Anexo 6: Formulario de Google del Cuestionario de estrés laboral de la OIT - OMS aplicado a los docentes	98
Anexo 7: No comprender metas y misión de la empresa genera estrés.....	99
Anexo 8: El rendirle informe a mis superiores y subordinados me estresa.....	99
Anexo 9: El no poder controlar las actividades de mi área de trabajo produce estrés	99
Anexo 10: Que el equipo para llevar a cabo un trabajo sea limitado me genera estrés	100
Anexo 11: Que el supervisor no dé la cara por mí ante los jefes, me estresa.....	100
Anexo 12: Que el supervisor no me respete me genera estrés	100
Anexo 13: El pertenecer a un equipo que no trabaje de manera colaborativa.....	101
Anexo 14: Que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas.....	101
Anexo 15: Que mi equipo de trabajo no tenga valor ni prestigio en la empresa.....	101
Anexo 16: La forma en la que trabaja la empresa no sea clara me estresa.....	102
Anexo 17: Que las políticas de la organización me impidan tener un buen desempeño.....	102
Anexo 18: El que las personas que están a mi nivel tengan poco control sobre el trabajo me genera estrés	102
Anexo 19: El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.....	103

Anexo 20: El no tener conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.....	103
Anexo 21: El no tener espacio privado en mi trabajo me estresa.....	103
Anexo 22: El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.....	104
Anexo 23: El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me estresa	104
Anexo 24: El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa	104
Anexo 25: Que mi equipo no me brinde protección ante las injustas demandas de los jefes me causa estrés	105
Anexo 26: El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.....	105
Anexo 27: El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.....	105
Anexo 28: El tener que trabajar con personas de otros departamentos me estresa	106
Anexo 29: El que mi equipo de trabajo no me brinde la ayuda técnica necesaria me causa estrés....	106
Anexo 30: El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés	106
Anexo 31: El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad, me causa estrés	107
Anexo 32: Formato del Cuestionario aplicado al personal docente de la EEBF "Enrique Vallejo Vivanco"	108
Anexo 33: Personal docente jornada vespertina.....	110
Anexo 34: Fase de socialización al personal docente sobre la intervención en la EEBF "Enrique Vallejo Vivanco"	110
Anexo 35: Aplicación del Cuestionario OIT - OMS al personal docente	111
Anexo 36: Fase de devolución de resultados.....	111
Anexo 37: Plan de intervención.....	112

Anexo 38: Técnicas para el manejo del estrés laboral.....113

Introducción

Los primeros indicios del estrés laboral surgieron durante una convención de la Asociación Americana de Psicólogos en 1977, atribuyéndose a diversos sectores de la sociedad, especialmente a aquellos en contacto directo, como los campos de la salud. El estrés en el ámbito laboral se manifiesta como un estado de agotamiento físico y emocional, acompañado de una pérdida de interés en el trabajo, actitudes negativas hacia compañeros y clientes, así como una disminución de la autoestima (Jara & al, 2023).

En las últimas décadas, el crecimiento, avance y progreso de las sociedades en los ejes económicos, político, tecnológico, social y cultural han venido acompañados de transformaciones en los procesos laborales, modificando las relaciones y condiciones, e incorporando nuevas formas de organización del trabajo. Todos estos cambios han conllevado a modificaciones en el estilo de vida de los profesionales (Jara & al, 2023). Una muestra de aquello, es que en el año 2016, en el Día Mundial de la Seguridad y Salud en Trabajo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) realizaron un informe en el que se reconoce al estrés laboral como un factor de riesgo laboral que perjudica la salud mental y física de los empleados, además indicaron que hasta ese entonces en América Latina no existían estudios previos que reflejen la realidad de este problema de gran importancia en la región.

De hecho, en la actualidad, se ha observado una creciente preocupación por medir y abordar cuestiones relacionadas con el desempeño del capital humano como un factor fundamental dentro de las organizaciones, siendo el estrés laboral uno de los principales problemas que afectan a los trabajadores, principalmente de aquellos del área educativa. Esto se debe a que la mayoría de las

instituciones educativas han adoptado las recomendaciones de la UNESCO en términos de calidad, pertinencia e internacionalización. En este sentido, las demandas son cada vez más elevadas en los diversos modelos educativos nacionales. Un aspecto relacionado es la remuneración económica que reciben los profesores de las instituciones educativas, la cual no siempre está en consonancia con las actividades realizadas (Cárdenas & al, 2014).

Las demandas sobre los docentes de las instituciones educativas públicas son cada vez más elevadas y, en ocasiones, los salarios insuficientes los llevan a realizar otras actividades para aumentar sus ingresos, afectando así su rendimiento en el aula. Una manera de analizar la labor del profesor en el entorno educativo es a través de la evaluación del desempeño docente. Sin embargo, hay una variable que influye o está vinculada de alguna manera con la productividad y la satisfacción del profesor, y, por ende, también está relacionada con los puntajes de las evaluaciones docentes: el estrés laboral. El estrés laboral puede surgir cuando las exigencias del trabajo superan ampliamente los límites de tiempo, capacidad física y habilidades de los docentes. Esto puede ocurrir independientemente de la categoría o los años de experiencia del docente. Además, es común que un estrés crónico resulte en desvalorización y fracaso, que se y que tiene correspondencia con la calidad de la enseñanza del docente (Guayasamín & Ramos, 2020).

Debido a la presión de los docentes de formar personas con variedad de comportamiento, personalidad y las diferentes problemáticas que se pueden presentar en el proceso de enseñanza como el bajo rendimiento y la falta de motivación lo que contribuye a grandes fuentes de estrés para los docentes, el cual influye de manera negativa en su desempeño laboral como en su salud. Tal es el caso, que solo en América Latina, el 87% de los maestros están expuestos a estresores laborales (Rodríguez, Oramas, & Rodríguez).

En este contexto, la enseñanza es una profesión que presenta un alto riesgo de experimentar

estrés laboral, involucrando a todos los profesionales que, de una forma u otra, tienen contacto frecuente con otros seres humanos e interactúan durante su jornada laboral, debido a la naturaleza del puesto y al entorno de trabajo. Según López (2015), "el trabajo docente ha sido considerado como una profesión estresante debido a la responsabilidad y compromiso que implica en favor de la educación y formación de los estudiantes, así como otras funciones dentro de las instituciones educativas". Además, está expuesta a cambios rápidos y a veces inesperados en los ámbitos económico, político, tecnológico, cultural y social, lo que exige una demanda física y mental que repercute en su desempeño (Guayasamín & Ramos, 2020).

La presente sistematización de experiencia aborda la problemática del estrés laboral del personal docente de la Escuela Fiscal "Enrique Vallejo Vivanco", con la finalidad de disminuir el nivel de estrés y mejorar la calidad de vida en el trabajo.

Como instrumentos de evaluación se utilizaron una entrevista a profundidad para conocer la perspectiva de cada uno de los docentes sobre el clima laboral, estrategias de afrontamiento y las principales causas de estrés laboral dentro de su labor docente, y, por consiguiente, la aplicación del Cuestionario de estrés laboral de la OIT- OMS para medir los niveles de estrés.

Con ellos, se buscará identificar los estresores y así reconocer como estos se manifiestan en los trabajadores de la institución educativa a evaluar.

I. Primera Parte

II. Datos informativos del proyecto

a) Nombre de la práctica de intervención o investigación

Sistematización de experiencia: Evaluación del estrés laboral del personal docente de la Escuela Fiscal Enrique Vallejo Vivanco.

b) Nombre de la institución o grupo de investigación

La sistematización de experiencia que se describe se implementó en la Escuela de Educación Básica Fiscal "Enrique Vallejo Vivanco".

c) Tema que aborda la experiencia (categoría psicosocial u objeto de conocimiento)

Esta sistematización de experiencia Evaluación del Estrés Laboral del personal docente de la Escuela Fiscal "Enrique Vallejo Vivanco" está enfocada dentro de la rama de psicología organizacional enmarcada en el área psicosocial del personal docente de la institución educativa.

d) Localización

La Escuela de Educación Básica Fiscal "Enrique Vallejo Vivanco", está ubicada en la provincia de Guayas, cantón Guayaquil, Av. Jaime Polit Alcívar y Av. 25 de Julio – Coop. Colinas de Mapasingue 2 - Cerro de Mapasingue Este. En la figura 1 se puede visualizar la ubicación de la institución educativa.

Figura 1

Ubicación Geográfica de la EEBF “Enrique Vallejo Vivanco”



Nota: La imagen muestra la ubicación exacta de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Enrique Vallejo Vivanco”. Tomado de Google Maps (2023)

III. Objetivos

3.1 Objetivo General

- Determinar el nivel de estrés laboral experimentado por el personal docente de la Escuela Fiscal “Enrique Vallejo Vivanco”.

3.2 Objetivos Específicos

- Aplicar el cuestionario del estrés laboral de la OIT-OMS a 27 docentes de la Escuela Fiscal “Enrique Vallejo Vivanco”.
- Analizar los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario del estrés laboral de la OIT-OMS al personal docente.
- Elaborar un plan de intervención para que el personal docente mejore su calidad de vida laboral y disminuya los niveles de estrés.

IV. Eje de la intervención o investigación

4.1 Fase 1: Actores directos e indirectos del proceso de desarrollo

En el contexto de la presente sistematización de experiencias: Evaluación del Estrés Laboral del personal docente de la Escuela Fiscal Enrique Vallejo Vivanco, los actores directos desempeñan roles cruciales para comprender a fondo la situación. El personal docente, como actor central, aporta sus experiencias y percepciones, proporcionando una perspectiva fundamental sobre el impacto del estrés en su entorno laboral. La administración escolar, conformada por directivos y líderes, no solo participa activamente en el proceso de evaluación, sino que también tiene la capacidad de implementar cambios basados en los resultados, influyendo directamente en las condiciones laborales (Nogarede, 2000).

Adicionalmente, el equipo de recursos humanos se suma como un actor directo esencial en este escenario. Este equipo desempeña un papel clave al gestionar aspectos relacionados con el personal, la cultura laboral y el bienestar emocional. Los investigadores o evaluadores constituyen otro grupo de actores directos, siendo profesionales encargados de diseñar y llevar a cabo la evaluación del estrés laboral. Su labor se centra en recopilar datos, analizar resultados y generar conclusiones que informen las decisiones futuras.

Por otro lado, los actores indirectos, como estudiantes, padres de familia y personal de apoyo, también desempeñan un papel significativo en esta red interconectada. Aunque los estudiantes no son evaluados directamente, el estrés laboral del personal docente puede afectar indirectamente su entorno de aprendizaje y bienestar. Además, la percepción de los padres y el bienestar del personal de apoyo pueden influir en la evaluación del estrés laboral (Pepe & Addimando, 2019).

4.2 Fase 2: La situación inicial y sus elementos de contexto

La situación inicial de la sistematización de experiencias: Evaluación del estrés laboral del personal docente de la Escuela Fiscal "Enrique Vallejo Vivanco" se caracteriza por la necesidad de comprender y abordar los desafíos asociados al bienestar emocional y rendimiento del personal docente. Diversos factores motivan la realización de esta evaluación, entre ellos, la creciente preocupación por la salud mental y la productividad laboral del cuerpo docente en el entorno educativo. Además, se evidencia un interés por parte de la administración escolar en identificar y atender las posibles fuentes de estrés que puedan afectar el ambiente laboral y, por ende, la calidad educativa ofrecida.

El contexto de la evaluación incluye elementos como la dinámica institucional, las condiciones laborales, la cultura organizacional y las expectativas respecto al desempeño docente. La interacción entre estos factores crea un entorno complejo que influye en la experiencia laboral del personal docente. Asimismo, la introducción de prácticas pedagógicas, cambios en el currículo y otros aspectos propios del ámbito educativo pueden generar tensiones adicionales. La evaluación del estrés laboral se plantea como una respuesta estratégica para comprender a fondo estos elementos de contexto, con el objetivo de mejorar las condiciones laborales y promover un entorno propicio para el desarrollo profesional y personal del cuerpo docente de la Escuela Fiscal "Enrique Vallejo Vivanco".

4.3 Fase 3: El proceso de intervención y sus elementos de contexto

Cuando hablamos de intervención hacemos referencia al cambio positivo que queremos observar en la institución educativa, por lo que el plan de intervención nos va a permitir disminuir el nivel de estrés presente en los docentes, para que así puedan tener un mejor desempeño en sus actividades diarias.

Tal es el caso, que para esta intervención se tienen previstas las siguientes actividades descritas a continuación:

Tabla 1
Plan de intervención

Fecha	Actividades	Descripción de las actividades	Responsables	Recursos
26/12/23	Fase de socialización	En esta primera fase se explicará de manera detallada al personal docente y administrativo el objetivo de nuestra intervención en la institución educativa.	Paula Chenche Angie Gómez	<ul style="list-style-type: none"> - Diapositivas - Laptop - Personal docente y administrativo
8/ 01/24	Entrevista	En esta segunda sesión de intervención se realizará una entrevista a cada uno de los docentes con la finalidad de generar un rapport y posteriormente conocer cuáles son los factores que originan el estrés.	Paula Chenche Angie Gómez	<ul style="list-style-type: none"> - Diapositivas - Laptop - Personal docente - Formato de entrevista
9/01/24	Analizar entrevista	Se analizará la entrevista realizada a cada uno de los docentes con el propósito de obtener datos importantes y de relevancia para la siguiente actividad.	Paula Chenche Angie Gómez	<ul style="list-style-type: none"> - Laptop - Anotaciones entrevista

10/01/24	Aplicación del Cuestionario OIT – OMS	En esta actividad se administrará el Cuestionario al personal docente para conocer cuál es el nivel de estrés que posee cada uno.	Paula Chenche Angie Gómez	<ul style="list-style-type: none"> - Personal docente - Formato del Cuestionario del Estrés laboral OIT - OMS
13/01/24	Análisis y contraste de la entrevista y cuestionario	Se analizan los resultados de la entrevista y el cuestionario para hacer un contraste entre ambos y poder obtener información útil y veraz.	Paula Chenche Angie Gómez	<ul style="list-style-type: none"> - Laptop - Cuaderno de anotaciones
17/01/24	Elaboración de resultados	Se recopila los datos obtenidos, se organiza la información para tener una comprensión clara, se interpretarán los datos que respondan a los objetivos y presentación de resultados.	Paula Chenche Angie Gómez	<ul style="list-style-type: none"> - Diapositivas - Laptop - Cuaderno de anotaciones
20/01/24	Toma de decisiones en base a los resultados	Se determinan acciones para abordar y desarrollar un plan de intervención.	Paula Chenche Angie Gómez	<ul style="list-style-type: none"> - Diapositivas - Laptop
24/01/24	Plan de intervención	Elaborar un plan de intervención para disminuir el nivel de estrés y mejorar la calidad de vida en el trabajo.	Paula Chenche Angie Gómez	<ul style="list-style-type: none"> - Diapositivas - Laptop - Personal docente - Recursos tecnológicos
26/01/24	Recomendaciones	Una vez obtenidos los resultados se elaboran recomendaciones alcanzables para que la institución educativa pueda reforzar conocimientos referentes a temas de interés organizacional de la mano de un experto.	Paula Chenche Angie Gómez	<ul style="list-style-type: none"> - Diapositivas - Laptop - Personal docente

Nota: Descripción de las actividades a desarrollar en el plan de intervención.

V. Objeto de intervención o de la práctica de investigación

La presente sistematización de experiencia se centra en la evaluación del estrés laboral experimentado por el personal docente de la Escuela Fiscal “Enrique Vallejo Vivanco”. Este objeto de intervención busca profundizar en aspectos específicos relacionados con la experiencia de los docentes en el ámbito laboral, aportando conocimientos valiosos para mejorar las condiciones de trabajo y el bienestar general. Es esencial destacar que la delimitación de la sistematización es crucial para no perder de vista detalles relevantes durante el análisis.

En un primer plano, se identifican los componentes esenciales de la experiencia a sistematizar, evitando una amplitud excesiva que podría conducir a la omisión de factores clave. Se busca un enfoque que permita captar de manera precisa los desafíos y las dinámicas que influyen en el estrés laboral del personal docente. La sistematización se circunscribe a un periodo específico, con el propósito de capturar de manera detallada las condiciones y eventos que afectan el bienestar laboral de los docentes.

Esta delimitación temporal también facilita la contextualización de la experiencia, permitiendo un análisis más detenido de los cambios y tendencias a lo largo del tiempo. Se recomienda, por ende, considerar elementos históricos y coyunturales que puedan haber influido en la percepción del estrés laboral por parte del personal docente. La sistematización no solo se centra en el presente (Douglas, 2020), sino que busca comprender la evolución de las condiciones laborales.

Relacionando directamente la delimitación con el tema central, se enfatiza en los factores específicos relacionados con la evaluación del estrés laboral. Esto incluye, por ejemplo, la carga de trabajo, las relaciones interpersonales, las demandas administrativas y cualquier otro aspecto que pueda contribuir al contexto de tensiones en el entorno educativo.

Al delimitar la sistematización, se asegura un enfoque detallado y exhaustivo en la evaluación del estrés laboral, evitando generalizaciones que podrían diluir la especificidad de la experiencia.

En resumen, el objeto de esta intervención se enfoca en la evaluación del estrés laboral del personal docente de la “Escuela Fiscal Enrique Vallejo Vivanco”, delimitando cuidadosamente la sistematización para captar los aspectos más relevantes de la experiencia. Este enfoque específico permite un análisis más profundo y contextualizado de los desafíos y dinámicas que afectan la calidad de vida laboral de los docentes.

VI. Metodología

Diseño y alcance

En la presente sistematización de experiencias, se utilizó el nivel de investigación descriptivo debido a que se evaluó el nivel de estrés laboral a una población de 27 docentes, mediante el sondeo y entrevistas preliminares a la aplicación del cuestionario de estrés laboral OIT – OMS, permitió analizar y describir los datos recopilados en relación al área con mayor rango de estrés presentado en el personal docente. Adicional, se empleó el enfoque mixto. Es decir, cuantitativo y cualitativo ya que, se contrastó y priorizó aquella área que denotó mayor rango de estrés permitiendo así, asimilar de modo investigativo y ofrecerle prioridad a aquella área mayormente reincidente que es puesta por el personal como malestar.

El diseño de investigación utilizado en la sistematización de experiencias es de campo debido a que se hizo recolección de información primaria, la misma que, será la más efectiva, se tendrá contacto directo con la realidad y se establecerá mayor conocimiento sobre la problemática que atraviesa la institución educativa.

Esta sistematización de experiencias tiene como propósito el aprendizaje de las experiencias vividas a través de lo implementado al personal docente de la institución educativa.

Debido a las características de esta sistematización de experiencias y de las particularidades presentes en la Escuela de Educación Básica Fiscal “Enrique Vallejo Vivanco” se decidió utilizar los siguientes instrumentos de evaluación:

Entrevistas

Se llevó a cabo la utilización de entrevistas que según (Piza & Amaiquema y Beltrán, 2019) mencionan que es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para obtener datos; debido a que es eficaz ya que es comunicación primaria que contribuye a la construcción de la realidad, por lo que, se recaba información más completa y profunda, además de que presenta la posibilidad de aclarar dudas durante el proceso, asegurándonos de conseguir respuestas más útiles.

En la presente sistematización de experiencias, se aplicó una entrevista a profundidad que consta de 10 preguntas para respuestas abiertas las cuáles serán aplicadas por las autoras y dirigidas al personal docente de la Escuela Fiscal “Enrique Vallejo Vivanco” donde se generarán preguntas específicas sobre la carga laboral, relaciones interpersonales, apoyo y recursos; y estrategias de manejo del estrés laboral.

Cuestionario OIT – OMS

El segundo instrumento aplicado es de tipo cuantitativo “Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT – OMS”, está adecuado para la detección del estrés laboral y la capacidad de predecir fuentes de riesgos psicosociales.

Está compuesta de 25 ítems que se constituyen en 7 áreas: clima y estructura y territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo, y en cada uno de ellos se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, con las siguientes opciones:

- 1.- Nunca
2. Raras veces
3. Ocasionalmente
4. Algunas veces
5. Frecuentemente
6. Generalmente
7. Siempre

Las puntuaciones altas, mayores a 154 indican que el nivel de estrés es alto, las puntuaciones entre 118 – 153 aluden que presenta estrés, las puntuaciones entre 91 – 117 muestran que presentan un nivel intermedio de estrés y las puntuaciones que son menores a 90 revelan un nivel de estrés bajo.

VII. Preguntas claves

a) Preguntas de inicio

¿Qué problema se solucionará con los resultados de la medición del estrés laboral del personal docente en la Escuela Fiscal “Enrique Vallejo Vivanco”?

¿Quiénes se beneficiarán con los resultados obtenidos?

b) Preguntas interpretativas

¿Cómo se manifiesta el estrés laboral en el personal docente con los resultados obtenidos?

¿Cuáles son los niveles de estrés más comunes presente personal docente según los resultados obtenidos?

c) Preguntas de cierre

¿Qué recomendaciones se pueden implementar para reducir el nivel de estrés laboral en el personal docente de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Enrique Vallejo Vivanco”?

¿Cómo contribuyó esta sistematización de experiencias al personal docente?

¿Cuál ha sido el impacto de la sistematización de experiencias en la institución educativa?

VIII. Organización y procesamiento de la información

8.1 ¿Qué es la evaluación?

La evaluación es un proceso sistemático y organizado el cual tiene como finalidad la mejora continua por medio de la emisión de un juicio de valor, así mismo, este proceso evaluativo puede estar direccionado a individuos, procesos o instituciones y trae consigo diferentes beneficios tales como: diagnóstico de necesidades y la solución de problemas de manera estructurada y organizada.

A continuación, se definen conceptos de evaluación desde la perspectiva de diferentes autores:

Tabla 2

Conceptos de evaluación

Autores	Definiciones
(Zabalza, 2003)	Proceso que implica la recogida y valoración de la información para la toma de decisiones.
(Rodríguez Conde, 2005)	Conjunto de procesos sistemáticos de recogida, análisis e interpretación válida y fiable, que permite llegar a una decisión que favorezca a la mejora del objeto evaluado.
(Cronbach, 1963)	Proceso de recopilación y utilización de la información para la toma de decisiones.
(Gomez, s.f)	Proceso de recogida de información sobre las características psicológicas de las personas que forman parte de una organización con la finalidad de tomar decisiones relacionadas a su gestión

Elaborador por: Las autoras

Al analizar las definiciones de evaluación de cada uno de los autores, podemos mencionar que la evaluación es fundamental para la toma de decisiones acertadas y estratégicas, debido que nos permite recopilar información relevante y analizarla de manera objetiva, lo que nos ayuda a identificar los elementos claves de un acontecimiento y tomar la mejor decisión posible.

Es importante que los procesos de evaluación sean válidos y fiables, para que las decisiones que se tomen en base a ellos sean convenientes.

En el ámbito organizacional, la evaluación es una herramienta esencial para la gestión de los diferentes recursos debido a que nos permitirá identificar las fortalezas y debilidades de la organización y tomar acciones correctivas para mejorarla.

8.2 ¿Para qué se evalúa?

Según (Villar, 2006) se enmarca en los tipos de evaluación por competencias definidos con anterioridad, sin embargo, toma en cuenta diversos contextos que deben valorarse para que se pueda garantizar la calidad, validez y confiabilidad en un proceso de evaluación ya sea por competencias en los diferentes entornos organizacionales.

Las principales razones por las que se evalúa son:

- 1) **Para informar sobre el progreso o rendimiento:** La evaluación puede proporcionar información fidedigna sobre cómo se está desempeñando una persona o grupo de personas dentro de una organización, lo que nos ayuda a identificar las áreas de fortaleza y debilidad.
- 2) **Para tomar decisiones sobre el futuro:** La evaluación puede ser muy útil al momento de tomar decisiones importantes dentro de una organización para determinar si una persona necesita de una intervención o apoyo adicional.
- 3) **Para mejorar la calidad de un programa o producto:** Es favorable para identificar áreas de mejora y realizar cambios que ayuden a mejorar el rendimiento del individuo.

En la presente sistematización de experiencias Evaluación del Estrés Laboral del personal docente de la Escuela Fiscal “Enrique Vallejo Vivanco” se aplica como evaluación un Cuestionario.

8.3 ¿Qué es un Cuestionario?

Según (Hurtado, 1998) el cuestionario es un instrumento que agrupa una serie de preguntas relativas a un evento o problemática particular sobre el cual el investigador desea obtener información.

Por otra parte (Hernandez - Sampieri, Fernandez - Collado, & y Baptista - Lucio, 2008) mencionan que los cuestionarios consisten en una serie de preguntas abiertas y/o cerradas con respecto a una o más variables a medir y es probable que sea el instrumento más utilizado para la recolección de datos.

8.3.1 Cuestionario OIT – OMS

En la presente sistematización de experiencias se utilizó como instrumento el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT – OMS “La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS)”, sus autores fueron Ivancevich & Matteson.

Es de fácil aplicación debido a que puede ser autoadministrable, como de forma individual o colectiva. Tiene un tiempo de duración aproximado de 15 minutos. Los materiales que conforman el Cuestionario son un cuadernillo de preguntas y una plantilla de respuestas.

Está conformado por 25 ítems que permiten valoran estresores laborales enfocándose en diversos aspectos tales como: las condiciones de trabajo, factores intrínsecos y temporales del puesto, estilos de dirección y liderazgo, las nuevas tecnologías e incluso aspectos relacionados con la estructura y el clima organizacional. (Paredes, 2016).

Cuenta con 7 alternativas de respuesta que van desde la puntuación 1 al 7, como se describe a

continuación:

Tabla 3
Ítems de respuesta

1	Nunca
2	Rara vez
3	Ocasionalmente
4	Algunas veces
5	Frecuentemente
6	Generalmente
7	Siempre

Elaborado por: Las autoras

Las respuestas de cada ítem se agrupan en diferentes estresores laborales, de tal manera que el cuestionario nos permite identificar 7 dimensiones diferentes. A continuación, se detallan los ítems que corresponden a cada dimensión.

Tabla 4
Dimensiones a evaluar

	Dimensiones	Número de ítems	Rango de estrés
1	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4 a 28
2	Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4 a 28
3	Territorio organizacional	3, 15, 22	3 a 21
4	Tecnología	4, 14, 25	3 a 21
5	Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4 a 28
6	Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4 a 28
7	Respaldo del grupo	8, 19, 23	3 a 21

Nota: Esta tabla nos muestra con mayor detalle cada una de las dimensiones a evaluar con sus respectivos ítems.

En el Cuestionario utilizado para nuestra sistematización de experiencias se agregaron algunas variables sociodemográficas como: género, edad, estado civil y nivel de estudios.

Tabla 5

Preguntas / Cuestionario OIT – OMS

N.º	Pregunta	Dimensión
1	El que mis compañeros no comprendan las metas y misión de la empresa, me causa estrés	Clima Organizacional
10	La falta de claridad en la forma en que trabaja la institución me estresa	
11	El que las políticas generales de la institución impidan mi buen desempeño, me estresa	
20	El que la institución carezca de dirección y objetivos, me causa estrés	
2	El rendirle informes a mis superiores y subordinados me estresa	Estructura Organizacional
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la institución tengamos poco control sobre el trabajo, me causa estrés	
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la institución me causa estrés	
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me produce estrés	
3	El que no esté en condiciones de controlar mis actividades de mi área de trabajo me produce estrés	Territorio Organizacional
15	El no tener espacio privado en mi trabajo, me estresa	
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa	
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado, me estresa	Tecnología
14	El no tener conocimiento técnico para competir dentro de la organización, me estresa	
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante las autoridades, me estresa	Influencia del Líder
6	El que mi supervisor no me respete, me estresa	

13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa	
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo, me causa estrés	
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés	Falta de cohesión
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la institución me causa estrés	
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado, me estresa	
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado, me causa estrés	
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés	Respaldo del grupo
9	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen las autoridades me causa estrés	
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito, me causa estrés	

Nota: En la tabla podemos observar las preguntas del Cuestionario OIT – OMS por cada una de las dimensiones a evaluar.

Con base al Cuestionario de Estrés Laboral OIT – OMS se establecen 7 dimensiones (tabla No.

4) las cuales se describirán a continuación:

1. Clima organizacional

Se refiere al ambiente laboral en el que se desenvuelven los empleados y la percepción que tiene cada empleado sobre su ambiente interno lo que influye de manera significativa en su comportamiento y por ende en su productividad, así como los vínculos emocionales que se generan entre compañeros.

2. Estructura organizacional

Hace referencia a la forma en la que se organiza y gestiona la empresa, incluye factores

como la delegación de actividades, comunicación y puntos clave al momento de tomar decisiones.

3. Territorio organizacional

Este aspecto evalúa la percepción del trabajador sobre el espacio físico donde se desarrolla el trabajo.

4. Tecnología

Apunta a los recursos tecnológicos utilizados a la hora de trabajar, incluye factores como facilidad y capacitación en el uso de la tecnología.

5. Influencia del líder

Indica sobre la influencia del líder en el equipo de trabajo, ya que puede tener un impacto significativo en el estrés laboral de la organización.

6. Falta de cohesión

Este apartado menciona sobre el grado de unión y solidaridad existente entre los miembros del grupo de trabajo, producto del entender los valores y objetivos organizacionales.

7. Respaldo de grupo

Se refiere a la integración y respaldo entre las diferentes áreas de la empresa producto del entender los valores y objetivos organizacionales.

La interpretación de los resultados del presente Cuestionario referente a los niveles de estrés se determina a partir de la sumatoria de cada ítem del cuestionario, de tal manera que, el valor total nos indica el nivel de estrés experimentado por la persona, conforme a la siguiente escala (Paredes, 2016):

Niveles de estrés de acuerdo con el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT – OMS:

Tabla 6
Niveles de estrés

Nivel	Puntuación
Bajo nivel de estrés	> 154
Nivel intermedio de estrés	118 – 153
Estrés	91 – 117
Alto nivel de estrés	< 90

Elaborado por: Las autoras

A continuación, se describen cada uno de los niveles a evaluar dentro del Cuestionario OIT – OMS:

- **Bajo nivel de estrés (<90):** No existe síntoma alguno de estrés. Tienes un buen equilibrio, continúa así y contagia a los demás de tus estrategias de afrontamiento
- **Nivel intermedio (91 – 117):** Te encuentras en una fase de alarma, trata de identificar los factores que te generan estrés para poder ocuparte de ellos de manera preventiva.
- **Estrés (118 – 153):** Haz conciencia de la situación en la que te encuentras y trata de ubicar lo que puedes modificar, ya que sí la situación estresante se prolonga, puedes romper el equilibrio existente entre lo personal y laboral
- **Alto nivel de estrés (>153):** Busca ayuda, te encuentras en una fase de agotamiento con desgaste físico y mental, lo cual puede tener consecuencias serias para tu salud.

8.3.2 Confiabilidad y Validez

Con respecto al Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT – OMS, tenemos que fue adaptada en Perú. Esta versión fue realizada por el Psicólogo Wilfredo Marquina Muy en el año 2020.

Se adaptó la escala de Estrés laboral de la OIT – OMS, en una muestra de 203 colaboradores

de un Contact Center de Lima, los resultados indicaron que la escala cuenta con propiedades psicométricas: confiabilidad por el método de consistencia interna de 0,972 según el Alfa de Cronbach lo que indica que su confiabilidad es muy alta y una validez de constructo y contenido (Suárez, 2013).

Con relación a la validez de contenido del Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT – OMS, mediante el criterio de jueces se realizó la Prueba Binomial los resultados fueron menores a 0,50 lo que significa que existe concordancia entre los jueces expertos, contribuyendo así a la validez de este instrumento (Suárez, 2013).

8.4 Investigaciones Nacionales

En lo que concierne al plano nacional ecuatoriano, existen diferentes estudios e investigaciones que se enfocan en conocer las diferentes causas, consecuencias, características del estrés laboral y la influencia que éste tiene en diversos aspectos de nuestra vida cotidiana.

En este punto, se puede mencionar en primer lugar (Aguayo, 2021) quién relaciono el estrés laboral con la satisfacción laboral del personal de un hospital en Esmeraldas. De tal manera que todos los datos que fueron derivados de este estudio analítico permitieron establecer estrategias con el fin de mejorar la condición laboral del personal involucrado.

La población para el estudio antes mencionado estuvo conformada por 196 trabajadores del hospital, a quienes se les aplicó el Cuestionario de Estrés Laboral validada por la OIT – OMS. Los principales resultados proyectaron que los niveles de estrés presentados en los trabajadores seleccionados alcanzaron un promedio total de 38,02%, siendo considerado como un promedio bajo de estrés laboral, en relación con otros estudios similares. Esta calificación permitió percibir que los niveles de estrés considerados bajos, no tuvieron una incidencia en la satisfacción laboral de los

trabajadores, quienes se demostraron cómodos y conformes al realizar sus actividades en dicha área operativa de la institución.

En conclusión, se definieron estrategias que posibilitarán un mejoramiento en las condiciones de trabajo. (Aguayo, 2021)

Otro estudio por considerar en la presente sistematización de experiencia sobre el estrés laboral es la investigación elaborada por (Olano & Onofre, 2021), en donde se realiza un análisis a la influencia que tiene el estrés laboral dentro del desempeño laboral del personal que trabaja en un hospital ubicado en la ciudad de Quito. Se trata de una investigación no experimental, de corte transversal y correlacional que se ejecutó con información previa de las personas en estudio y finalizó con la explicación de los resultados.

Para la obtención de los resultados del presente estudio implementado por (Olano & Onofre, 2021), se aplicó un enfoque cuantitativo con base en el “Cuestionario de Estrés Laboral”. Los resultados de dicha medición demostraron que no existe una relación directa entre estrés laboral y desempeño laboral en el personal de la Dirección de Talento Humano del HE – I cuyo análisis estadístico se fundamentó en el programa SPSS (Olano & Onofre, 2021).

8.5 ¿Qué es el estrés?

Para la OIT, el estrés es la respuesta física y emocional dañina causada por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo con el fin de hacer frente a esas exigencias. (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

En este sentido, el estrés es originado por tales circunstancias, pero condicionada bajo diversos factores de la organización y las relaciones interpersonales en los diferentes espacios de trabajo.

El estrés está presente en la cotidianidad de todas las actividades, ya que, es una reacción ante diversos cambios que se presentan y son denominados estresores (Barradas, 2018)

Podemos mencionar que el estrés está presente en nuestra vida cotidiana debido a que los seres humanos estamos constantemente expuestas a cambios, estos, pueden ser percibidos como una amenaza o desafío.

Los llamados estresores son aquellos estímulos que provocan una respuesta a nivel psicológico y biológico, tanto del estrés común como de los desajustes que llevan a transformarse en enfermedades. (Orlandini, 2012)

Es así como, los estresores pueden provocar una serie de cambios fisiológicos como la liberación de hormonas del estrés, disminución de la actividad del sistema inmunológico debido a que estos cambios pueden llegar a tener un impacto negativo tanto a nivel de salud física como mental.

Lazarus y Folkman (1986) definen al estrés como la interrelación que se produce entre la persona y su entorno que lo rodea. El estrés es la respuesta de que la persona valora lo que sucede como algo que supera los recursos con los que cuenta y pone en peligro su bienestar personal.

Ambos autores coinciden en que el estrés es una respuesta a una situación o evento y se destaca la importancia de la percepción del individuo ante la respuesta del estrés, es decir, no es lo mismo que una situación sea estresante a que una persona la perciba como tal.

8.5.1 Tipos de estrés

Existen tres tipos de estrés identificados por la (American Psychological Association, 2010).

8.5.2 Estrés agudo

(American Psychological Association, 2010)El estrés agudo es aquel que se desarrolla en un

plazo de tiempo corto como consecuencia de un episodio del pasado se identifica en las personas de forma inmediata y, por ende, este tipo de estrés es manejable y tratable.

Las consecuencias de este tipo de estrés se presentan en el área emocional (irritabilidad), muscular (dolor de cabeza), problemas gastrointestinales y en ocasiones puede existir sobreexcitación (incremento del ritmo cardíaco).

8.5.3 Estrés agudo episódico

Se presenta de formas más constante ante cualquier situación inesperada, provocando una renuncia al cambio, las principales consecuencias son: personas ansiosas, tensas, con mal carácter e hipertensión. (American Psychological Association, 2010).

8.5.4 Estrés Crónico

(American Psychological Association, 2010) En este tipo se encuentran aquellas personas las cuáles el estrés forma parte de su día a día y, por ende, no tienen un límite, situaciones donde la persona llega a creer que no existe una solución para su estrés, las consecuencias de este tipo de estrés pueden llegar a ser graves donde llegan a necesitar ayuda profesional por situaciones que pueden poner en peligro su propia vida tale como: suicidio, crisis nerviosas, etc.

8.5.5 Fases del estrés

Para que ocurra el estrés en el ser humano, debe pasar fases previas que activan, las cuales activan una serie de mecanismos biológicos, químicos y psicológicos para así poder enfrentar la situación de amenaza a la que está expuesta el individuo.

Según el fisiólogo y médico Seyle H, supone que la respuesta del estrés consta de 3 fases distintas:

- **Fase de alarma:** Empieza justo después de ser detectada la amenaza. El cuerpo responde liberando hormonas del estrés, como la adrenalina y el cortisol. Aparecen algunos síntomas como presión baja y taquicardia.
- **Fase de resistencia:** Ocurre mientras el cuerpo se adapta y se ajusta al factor de estrés. Puede presentar fatiga, problemas para dormir y dolores de cabeza.
- **Fase de agotamiento:** Se presenta si la tensión continúa por un período de tiempo prolongado, añadiendo factores secundarios que pueden llevar a la enfermedad e incluso la muerte. Presenta síntomas como depresión, y trastornos digestivos.

8.6 ¿Qué es el estrés laboral?

El Instituto Nacional para la seguridad y salud Ocupacional (NIOSH), por sus siglas en inglés, define el estrés laboral como aquellas respuestas físicas y emocionales dañinas, que ocurren cuando las condiciones del trabajo no coinciden con las habilidades, recursos, o necesidades del trabajador, el cual conlleva a problemas de salud e incluso lesiones. (NIOSH Workink Group, 1999)

Las diferentes reacciones de los trabajadores ante las continuas exigencias por parte de los empleadores son generadores de estrés laboral, el cual se define como “una variable dependiente del efecto conjunto de las demandas del trabajo y los factores reguladores de las mismas, que se efectúa de manera particular la percepción de control o grado de libertad por decisión del empleado” (Alcover, Martínez, Rodríguez, & Domínguez, 2004).

Aquellos factores que facilitan la presencia del estrés son denominados estresores, es decir, son

aquellos elementos que desencadenan el estrés.

Asimismo (Martínez, 2011), describe a los estresores laborales como “Todo evento, situación o conocimiento que evoca emociones negativas en el sujeto y están implicados en la etiología de la salud física y psicológica y, por ende, de algunos comportamientos relacionados a la salud”.

De esta misma manera, NIOSH define los estresores laborales como aquella exposición continua a las condiciones de trabajo estresantes las cuales están estrechamente relacionadas con la seguridad y salud de los trabajadores, por otra parte, también podemos mencionar que los estresores laborales son los detonantes para las enfermedades causadas por el estrés laboral (NIOSH Workink Group, 1999).

8.6.1 ¿Cómo se genera el estrés laboral?

El estrés laboral se genera por múltiples factores en la cual el individuo lo atormenta pensamientos excesivos de sus problemas o actividades pendientes que puedan causar un gran impacto en su vida cotidiana.

- Salarios bajos
- Cargas de trabajo excesivas.
- Trabajo que no es atractivo ni desafiante.
- Falta de apoyo social.
- No tener suficiente control sobre las decisiones relacionadas con el trabajo.

- Demandas conflictivas o expectativas de desempeño poco claras. (Management, 2023).

8.6.2 Efectos del estrés laboral

El estrés laboral puede presentar varias consecuencias en los trabajadores estos efectos pueden ser valorados en una escala de moderado, grave y crónico, por lo que, es importante identificarlos de manera oportuna ya que estas manifestaciones no solo agudizan los factores físicos y psicológicos en el trabajador, sino que también perjudican la productividad, el rendimiento y las relaciones interpersonales, creando un ambiente laboral tóxico y perjudicial (Iniesta, 2016)

Las manifestaciones clínicas ante un estresor laboral se producen como respuesta ante un estímulo, el cual envía información al sistema nervioso central (hipotálamo, hipocampo, amígdala) y sistema nervioso autónomo (cardiovascular, metabólico, respiratorio y suprarrenal). Por lo que, las respuestas del organismo pueden ser físicas: cefaleas, mialgia, lapsus frecuentes de memoria, trastornos del sueño, agotamiento; o psicológicas cuando intervienen las emociones, con el fin de combatir la situación percibida como amenazante para el empleado. Tales como:

Tabla 7

Manifestaciones Psicológicas del estrés

Manifestaciones Psicológicas
Emocionales: astenia, tristeza, irritabilidad, agotamiento, trastornos del sueño, trastorno de ansiedad y depresión.
Cognitivas: dificultad de memoria, pérdida de concentración, déficit de atención.
Comportamentales: aumento de sustancias psicotrópicas, trastornos alimenticios

Nota: Adaptado de (Iniesta, 2016)

8.6.3 Manejo del estrés laboral

El primer paso para manejar el estrés es reconocer la presencia del estrés en nuestra vida. Todo el mundo experimenta el estrés de manera diferente. Adicionalmente, debemos identificar las situaciones que pueden provocarle estrés. Estas situaciones se conocen como tensionantes, pueden ser la familia, la escuela, el trabajo, las relaciones interpersonales, el dinero o los problemas de salud (Dr. Tango, 2022)

Es fundamental llevar estas reglas para manejar esta constante tensión:

- Administre el tiempo: si tiene mucho trabajo, defina prioridades para generar una jerarquía, y establezca tiempos por tarea para hacer un mejor uso del tiempo.
- Realice pausas: destine dos o tres minutos de su jornada para realizar una pausa activa, tomar agua o escuchar música, esto le permitirá liberar tensión y recargar energía para retomar las actividades laborales.
- Exprese emociones: manifestar lo que siente ayudará a reducir su nivel de estrés. Puede expresar sus emociones a una persona de confianza o incluso recurrir a la escritura (Fundación Clínica Shaiao, 2021).

8.6.4 Técnicas para el manejo del estrés laboral

- Respiración relajada o profunda. Esto implica una respiración profunda y lenta mientras se concentra en llenar los pulmones y en relajar los músculos.
- Imágenes mentales o visualización. Esto le ayuda a crear imágenes pacíficas y relajantes en su mente.

- Relajación muscular progresiva. Esta técnica implica tensionar y, luego, relajar los músculos. La mayoría de las personas comienzan desde los pies o la cabeza y relajan progresivamente todos los músculos del cuerpo.
- Meditación. Con esta técnica, puede aprender a relajar la mente y concentrarse en una sensación interior de calma.
- Biorretroalimentación. Esta técnica puede enseñarle a relajarse y a controlar la respuesta del cuerpo al estrés prestando atención a las señales de este.
- Yoga. El yoga centra la mente en la respiración y la postura para fomentar la relajación y reducir la fatiga. (Peña, s.f.).

9. ¿Qué es la docencia?

Según (Marina, 2001) la docencia es una profesión que consiste en transmitir conocimientos y formar personas, Es una tarea esencialmente humana que requiere de una gran vocación y compromiso. Por otra parte (Tedesco, 2004) menciona que la docencia es una práctica social que tiene como finalidad la transmisión de conocimientos y valores a las nuevas generaciones. Es una actividad esencial para el desarrollo de la sociedad.

Por lo que, podemos mencionar en que ambos autores concuerdan en que la docencia es una actividad que requiere de una gran formación, compromiso y que es una tarea fundamentalmente importante para el desarrollo de la sociedad en general.

9.1 Funciones del personal docente

En el contexto ecuatoriano podemos evidenciar el papel importante que cumple un docente en las instituciones educativas, entre las principales funciones están:

- Planificar, desarrollar y evaluar el proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes
- Orientar a los estudiantes en el proceso de enseñanza y desarrollo personal
- Evaluar el aprendizaje de los estudiantes
- Participar activamente en la gestión de la institución educativa.

Los docentes tienen la obligación de participar en procesos de formación continua con el fin de mejorar su práctica docente, esta formación continua puede ser proporcionada por entidades públicas o privadas siempre y cuando sean avaladas por el Ministerio de Educación que es el ente regulador de los docentes en el Ecuador.

IX. Análisis de la información

Para la recolección de la información no fue necesaria la aplicación de alguna técnica de muestreo, debido a que la presente sistematización de experiencias se realizó a todo el personal docente que labora en la institución educativa (27 docentes) los cuales representan el 81,5% género femenino y 18,5% género masculino, de los cuáles 51,9% pertenecen a la jornada matutina y el 48,1% a la jornada vespertina.

Este análisis de la información será empleado en la investigación de campo de los resultados de las entrevistas sobre el estrés laboral del personal docente de la Escuela Fiscal “Enrique Vallejo Vivanco”, utilizando la técnica de evaluación, la misma que nos permitió evaluar el nivel de estrés presente en el personal docente.

Se aplicó el Cuestionario de estrés laboral de la OIT – OMS, con la ayuda de este instrumento se pudo obtener, clasificar e interpretar los datos obtenidos en la presente sistematización de experiencias, para así, poder determinar el nivel de estrés laboral experimentado por el personal docente.

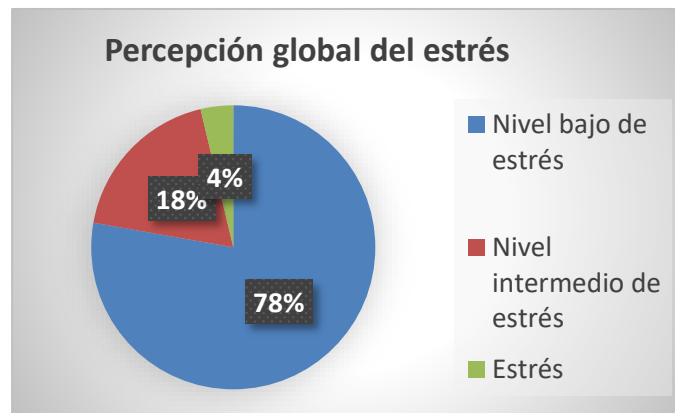
Resultados del Cuestionario de Estrés Laboral OIT – OMS

El resultado promedio general que se obtuvo en la presente sistematización de experiencias corresponde a 58.85 puntos. Estableciendo así, que existe un nivel bajo de estrés en el personal docente. Respectivamente, las diferencias en los valores medios de estrés entre géneros, se demostró 57 puntos en el género femenino y 68 puntos en el género masculino, sin embargo, no existe mayor diferencia en los resultados.

Tabla 8*Docentes con niveles de estrés*

Percepción global del estrés	Docentes
Nivel bajo de estrés	21
Nivel intermedio de estrés	5
Estrés	1
Total	27

Nota: Esta tabla nos demuestra con mayor detalle los niveles de estrés presente en cada uno de los docentes.

Figura 2*Niveles de estrés laboral general*

Desde una perspectiva general, en la figura 1, podremos visualizar la percepción global del estrés del universo total del personal docente, con los siguientes resultados: el 78% nivel bajo de estrés, 18% nivel intermedio de estrés y el 4% con niveles de estrés.

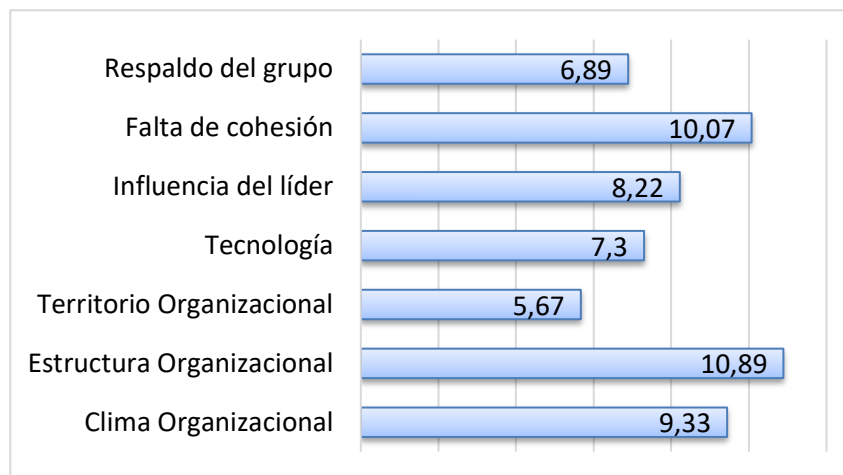
Estos resultados evidencian que para el personal docente de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Enrique Vallejo Vivanco” el estrés no es un factor importante de riesgo. Los bajos niveles de estrés demuestran que la mayor parte de los profesores sabe enfrentar los estresores en las actividades

diarias dentro de su labor como docente. Asimismo, cinco docentes presentaron niveles de estrés intermedio y 1 docente presenta niveles de estrés.

En síntesis, de los resultados obtenidos hasta ahora la importancia del Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT – OMS es que nos permite evaluar los estresores laborales en su relación como precursores del estrés laboral para el personal docente de la institución educativa.

Figura 3

Promedio de estresores laborales



En la figura 3 podemos visualizar que los estresores laborales con mayor frecuencia son: “estructura organizacional” “falta de cohesión” y “Clima Organizacional” que son los factores causantes del estrés laboral en el personal docente de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Enrique Vallejo Vivanco”.

Por otro lado, el “territorio organizacional” es el estresor con menor relevancia en la población docente, lo cual indica que aspectos relacionados a la comodidad dentro del área laboral no es un factor desencadenante de altos niveles de estrés.

A continuación, se detallan los resultados obtenidos de los estresores evaluados:

Tabla 9
Análisis Clima Organizacional

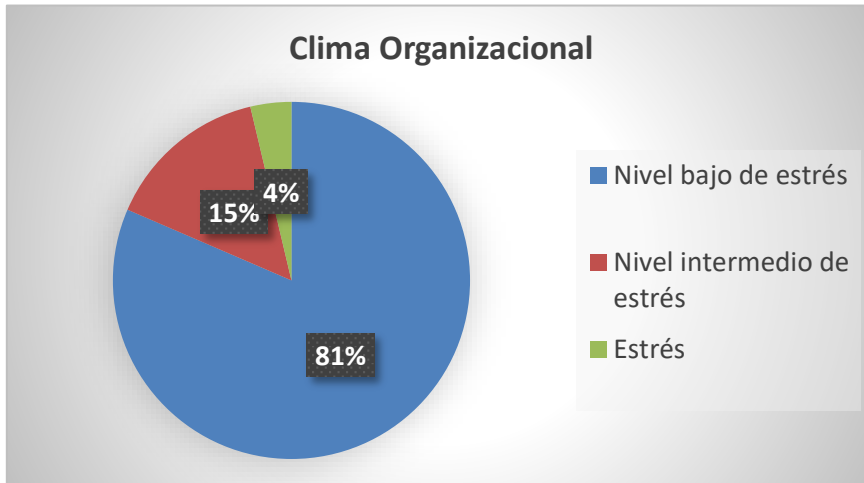
Docente	Puntaje Directo	Interpretación
D1	14	Nivel bajo de estrés
D2	6	Nivel bajo de estrés
D3	6	Nivel bajo de estrés
D4	5	Nivel bajo de estrés
D5	7	Nivel bajo de estrés
D6	4	Nivel bajo de estrés
D7	15	Nivel intermedio de estrés
D8	16	Nivel intermedio de estrés
D9	11	Nivel bajo de estrés
D10	4	Nivel bajo de estrés
D11	6	Nivel bajo de estrés
D12	14	Nivel bajo de estrés
D13	8	Nivel bajo de estrés
D14	11	Nivel bajo de estrés
D15	7	Nivel bajo de estrés
D16	5	Nivel bajo de estrés
D17	8	Nivel bajo de estrés
D18	8	Nivel bajo de estrés
D19	11	Nivel bajo de estrés
D20	21	Presencia de estrés
D21	15	Nivel intermedio de estrés
D22	9	Nivel bajo de estrés
D23	4	Nivel bajo de estrés
D24	7	Nivel bajo de estrés

D25	7	Nivel bajo de estrés
D26	8	Nivel bajo de estrés
D27	18	Nivel intermedio de estrés

Nota: En esta tabla podemos evidenciar el puntaje directo y su interpretación de cada docente conforme a la dimensión del Clima Organizacional.

Figura 4

Percepción global del estrés en el Clima Organizacional



En la figura 4, podemos observar la percepción global del estrés laboral en la dimensión del “Clima organizacional”, de los 27 docentes, el 81% correspondiente a 22 docentes presenta bajos niveles de estrés en esta dimensión, mientras que, el 15% que representa a 4 docentes presenta un nivel intermedio de estrés y finalmente el 4% que es igual a 1 docente presenta estrés en esta dimensión.

Tabla 10
Análisis Estructura Organizacional

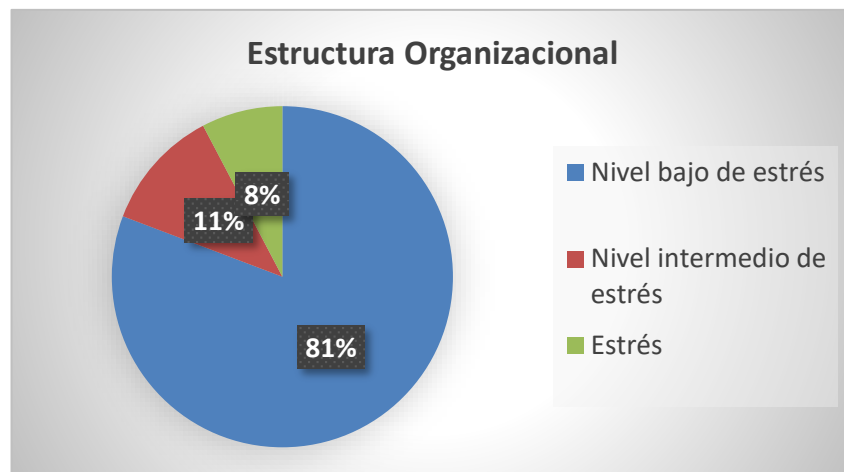
Docente	Puntaje Directo	Interpretación
D1	24	Presencia de estrés
D2	11	Nivel bajo de estrés
D3	5	Nivel bajo de estrés
D4	12	Nivel bajo de estrés
D5	10	Nivel bajo de estrés
D6	4	Nivel bajo de estrés
D7	11	Nivel bajo de estrés
D8	16	Nivel intermedio de estrés
D9	7	Nivel bajo de estrés
D10	5	Nivel bajo de estrés
D11	6	Nivel bajo de estrés
D12	10	Nivel bajo de estrés
D13	11	Nivel bajo de estrés
D14	18	Nivel intermedio estrés
D15	4	Nivel bajo de estrés
D16	5	Nivel bajo de estrés
D17	11	Nivel bajo de estrés
D18	9	Nivel bajo de estrés
D19	12	Nivel bajo de estrés
D20	21	Presencia de estrés
D21	19	Nivel intermedio de estrés
D22	12	Nivel bajo de estrés
D23	4	Nivel bajo de estrés
D24	8	Nivel bajo de estrés

D25	12	Nivel bajo de estrés
D26	6	Nivel bajo de estrés
D27	21	Presencia de estrés

Nota: En esta tabla muestra el puntaje directo y su interpretación de cada docente conforme a la dimensión de la Estructura Organizacional.

Figura 5

Percepción global del estrés en la Estructura Organizacional



En la figura 5, podemos observar la percepción global del estrés laboral en la dimensión de la “Estructura Organizacional” de los 27 docentes, el 81% correspondiente a 21 docentes presenta bajos niveles de estrés en esta dimensión, mientras que, el 11% que representa a 3 docentes presenta un nivel intermedio de estrés y finalmente el 8% que es igual a 2 docentes presenta estrés en esta dimensión.

Tabla 11

Análisis del Territorio Organizacional

Docente	Puntaje Directo	Interpretación
D1	4	Nivel bajo de estrés
D2	7	Nivel bajo de estrés

D3	3	Nivel bajo de estrés
D4	5	Nivel bajo de estrés
D5	11	Nivel bajo de estrés
D6	3	Nivel bajo de estrés
D7	4	Nivel bajo de estrés
D8	12	Nivel intermedio de estrés
D9	3	Nivel bajo de estrés
D10	3	Nivel bajo de estrés
D11	3	Nivel bajo de estrés
D12	7	Nivel bajo de estrés
D13	3	Nivel bajo de estrés
D14	13	Nivel intermedio de estrés
D15	3	Nivel bajo de estrés
D16	4	Nivel bajo de estrés
D17	4	Nivel bajo de estrés
D18	4	Nivel bajo de estrés
D19	8	Nivel bajo de estrés
D20	11	Nivel bajo de estrés
D21	10	Nivel bajo de estrés
D22	4	Nivel bajo de estrés
D23	3	Nivel bajo de estrés
D24	4	Nivel bajo de estrés
D25	4	Nivel bajo de estrés
D26	4	Nivel bajo de estrés
D27	9	Nivel bajo de estrés

Nota: En esta tabla podemos observar el puntaje directo y su interpretación de cada docente conforme a la dimensión del Territorio Organizacional

Figura 6*Percepción global del estrés en el Territorio Organizacional*

En la figura 6, podemos visualizar la percepción global del estrés laboral en la dimensión del “Territorio Organizacional” de los 27 docentes, el 93% correspondiente a 25 docentes presenta bajos niveles de estrés en esta dimensión, mientras que, el 7% restante que representa a 2 docentes presenta un nivel intermedio de estrés.

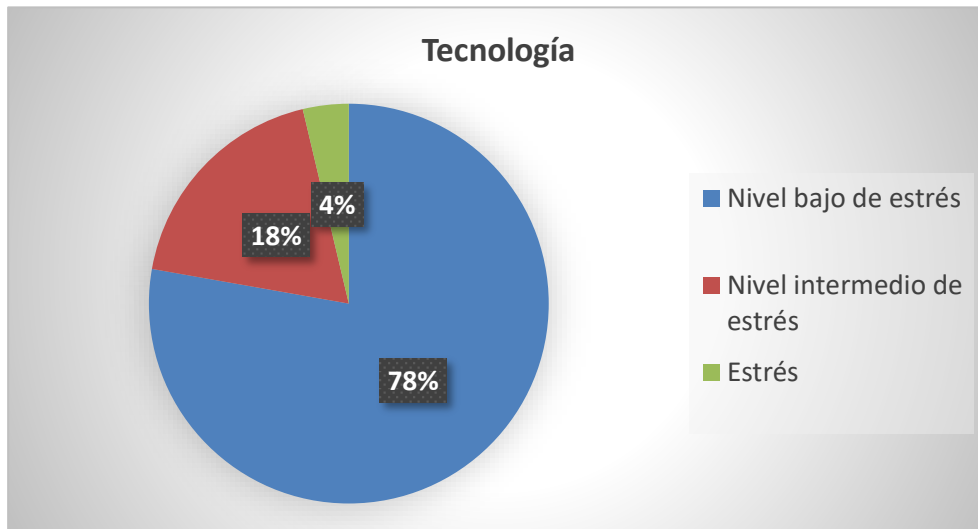
Tabla 12*Análisis de Tecnología*

Docente	Puntaje Directo	Interpretación
D1	13	Nivel intermedio de estrés
D2	6	Nivel bajo de estrés
D3	4	Nivel bajo de estrés
D4	8	Nivel bajo de estrés
D5	8	Nivel bajo de estrés
D6	3	Nivel bajo de estrés
D7	10	Nivel bajo de estrés
D8	12	Nivel intermedio de estrés

D9	5	Nivel bajo de estrés
D10	3	Nivel bajo de estrés
D11	5	Nivel bajo de estrés
D12	6	Nivel bajo de estrés
D13	8	Nivel bajo de estrés
D14	15	Estrés
D15	5	Nivel bajo de estrés
D16	3	Nivel bajo de estrés
D17	5	Nivel bajo de estrés
D18	4	Nivel bajo de estrés
D19	7	Nivel bajo de estrés
D20	14	Nivel intermedio de estrés
D21	12	Nivel intermedio de estrés
D22	4	Nivel bajo de estrés
D23	3	Nivel bajo de estrés
D24	6	Nivel bajo de estrés
D25	6	Nivel bajo de estrés
D26	8	Nivel bajo de estrés
D27	14	Nivel intermedio de estrés

Nota: En esta tabla podemos observar la interpretación de cada docente con respecto a la dimensión de Tecnología.

Figura 7
Percepción global del estrés en Tecnología



En la figura 7, observamos la percepción global del estrés laboral en la dimensión de la “Tecnología” de los 27 docentes, el 78% correspondiente a 21 docentes presenta bajos niveles de estrés en esta dimensión, mientras que, el 18% que representa a 5 docentes muestra un nivel intermedio de estrés y el 4% restante que representa a 1 docente evidencia presencia de estrés.

Tabla 13
Análisis de la Influencia del líder

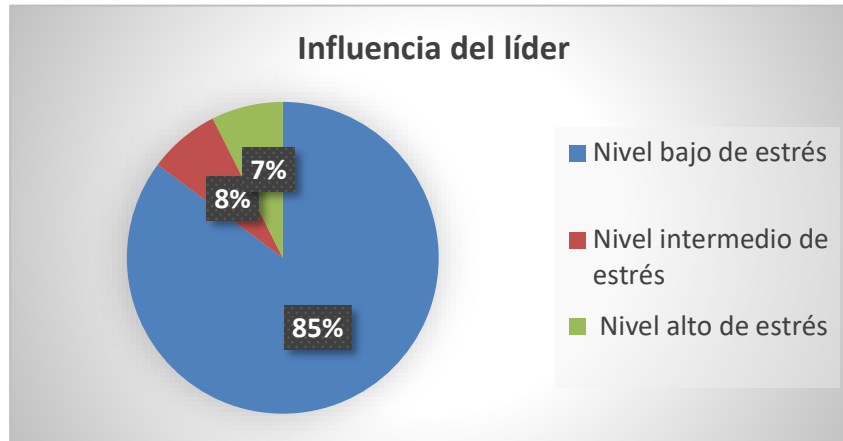
Docente	Puntaje Directo	Interpretación
D1	10	Nivel bajo de estrés
D2	6	Nivel bajo de estrés
D3	5	Nivel bajo de estrés
D4	4	Nivel bajo de estrés
D5	9	Nivel bajo de estrés
D6	4	Nivel bajo de estrés
D7	9	Nivel bajo de estrés

D8	16	Nivel intermedio
D9	5	Nivel bajo de estrés
D10	4	Nivel bajo de estrés
D11	5	Nivel bajo de estrés
D12	7	Nivel bajo de estrés
D13	13	Nivel bajo de estrés
D14	12	Nivel bajo de estrés
D15	8	Nivel bajo de estrés
D16	4	Nivel bajo de estrés
D17	5	Nivel bajo de estrés
D18	5	Nivel bajo de estrés
D19	8	Nivel bajo de estrés
D20	21	Nivel alto de estrés
D21	17	Nivel intermedio
D22	6	Nivel bajo de estrés
D23	4	Nivel bajo de estrés
D24	4	Nivel bajo de estrés
D25	6	Nivel bajo de estrés
D26	5	Nivel bajo de estrés
D27	20	Nivel alto de estrés

Nota: En esta tabla podemos observar la interpretación de cada docente con respecto a la dimensión

Falta de cohesión.

Figura 8
Percepción global del estrés en la Influencia del líder



En la figura 8, evidenciamos la percepción global del estrés laboral en la dimensión de la “Influencia del líder” de los 27 docentes, el 85% que representa a 23 docentes presenta bajos niveles de estrés en esta dimensión, mientras que, el 8% que corresponde a 2 docentes muestra un nivel intermedio de estrés y el 7% restante que representa a 2 docentes evidencian un nivel alto de estrés.

Tabla 14
Análisis de la Falta de Cohesión

Docente	Puntaje Directo	Interpretación
D1	20	Estrés
D2	9	Nivel bajo de estrés
D3	4	Nivel bajo de estrés
D4	8	Nivel bajo de estrés
D5	11	Nivel bajo de estrés
D6	4	Nivel bajo de estrés
D7	15	Nivel intermedio de estrés

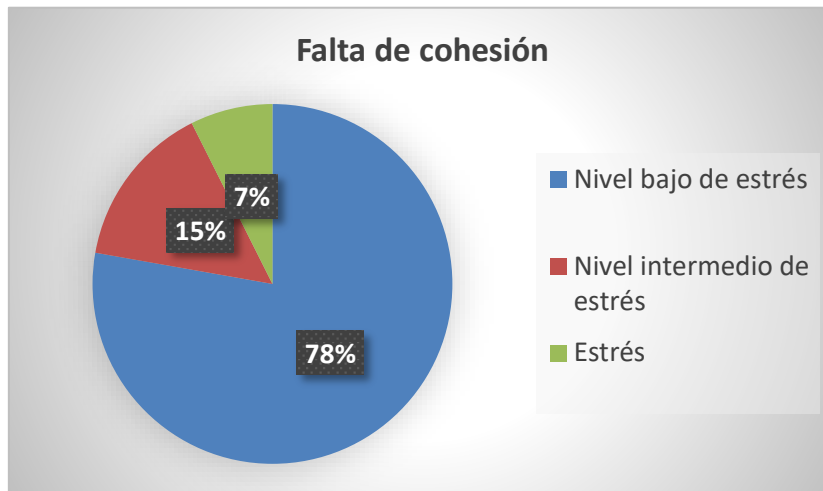
D8	16	Nivel intermedio de estrés
D9	6	Nivel bajo de estrés
D10	5	Nivel bajo de estrés
D11	5	Nivel bajo de estrés
D12	9	Nivel bajo de estrés
D13	13	Nivel bajo de estrés
D14	15	Nivel intermedio de estrés
D15	4	Nivel bajo de estrés
D16	6	Nivel bajo de estrés
D17	9	Nivel bajo de estrés
D18	6	Nivel bajo de estrés
D19	9	Nivel bajo de estrés
D20	23	Estrés
D21	14	Nivel bajo de estrés
D22	14	Nivel bajo de estrés
D23	4	Nivel bajo de estrés
D24	7	Nivel bajo de estrés
D25	8	Nivel bajo de estrés
D26	10	Nivel bajo de estrés
D27	18	Nivel intermedio de estrés

Nota: En esta tabla podemos observar la interpretación de cada docente con respecto a la dimensión

Falta de cohesión.

Figura 9

Percepción global del estrés en la Falta de cohesión



En la figura 9, se evidencia la percepción global del estrés laboral en la dimensión de “Falta de cohesión” de los 27 docentes, el 78% que representa a 21 docentes presenta bajos niveles de estrés en esta dimensión, mientras que, el 15% que corresponde a 4 docentes muestra un nivel intermedio de estrés y el 7% restante que representa a 2 docentes evidencian presencia de estrés.

Tabla 15

Análisis del Respaldo del grupo

Docente	Puntaje Directo	Interpretación
D1	7	Nivel bajo de estrés
D2	6	Nivel bajo de estrés
D3	6	Nivel bajo de estrés
D4	5	Nivel bajo de estrés
D5	7	Nivel bajo de estrés
D6	3	Nivel bajo de estrés
D7	8	Nivel bajo de estrés
D8	12	Nivel intermedio de estrés
D9	4	Nivel bajo de estrés

D10	3	Nivel bajo de estrés
D11	4	Nivel bajo de estrés
D12	8	Nivel bajo de estrés
D13	10	Nivel bajo de estrés
D14	12	Nivel intermedio de estrés
D15	3	Nivel bajo de estrés
D16	4	Nivel bajo de estrés
D17	6	Nivel bajo de estrés
D18	6	Nivel bajo de estrés
D19	6	Nivel bajo de estrés
D20	15	Estrés
D21	14	Nivel intermedio de estrés
D22	7	Nivel bajo de estrés
D23	3	Nivel bajo de estrés
D24	5	Nivel bajo de estrés
D25	5	Nivel bajo de estrés
D26	5	Nivel bajo de estrés
D27	12	Nivel intermedio de estrés

Nota: En esta tabla podemos observar la interpretación de cada docente con respecto a la dimensión

Falta de cohesión.

Figura 10
Percepción global del estrés del Respaldo del grupo



En la figura 10, se evidencia la percepción global del estrés laboral en la dimensión de “Falta de cohesión” de los 27 docentes, el 81% que representa a 22 docentes presenta bajos niveles de estrés en esta dimensión, mientras que, el 15% que corresponde a 4 docentes muestra un nivel intermedio de estrés y el 4% restante que representa a 1 docente evidencian presencia de estrés.

A continuación, se presenta la síntesis y el análisis de la entrevista abierta a profundidad realizada a 27 docentes de la EEBF “Enrique Vallejo Vivanco”.

Tabla 16

Análisis y síntesis de la entrevista a profundidad realizada a los docentes

PREGUNTA	SINTEISIS	ANÁLISIS
<p>1. ¿Cómo describiría el ambiente laboral en la Escuela de Educación Básica Fiscal "Enrique Vallejo Vivanco"?</p>	<p>En la pregunta 1 se identificaron patrones comunes, 12 docentes describieron que el ambiente laboral dentro de la EEBF “Enrique Vallejo Vivanco” es positivo, mencionando que existe compañerismo, trabajan en equipo para brindar una educación de calidad, calidez y apoyo a los estudiantes.</p> <p>Sin embargo, 10 de los docentes describieron que es un ambiente neutral, mencionado que este se da por la falta de compromiso que se percibe por parte de ciertos docentes.</p> <p>Finalmente, 5 de los docentes describieron que la institución educativa posee un ambiente laboral negativo, mencionando que suele sentirse pesado porque no hay comunicación entre compañeros, no existe imparcialidad y por demás factores como la falta recursos por parte de la administración para elaborar actividades con los estudiantes.</p>	<p>El análisis de las respuestas en cuanto a la pregunta 1 proporciona una visión diferente sobre el ambiente laboral dentro de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Enrique Vallejo Vivanco”</p> <p>En general, se puede concluir que hay una diversidad de opiniones sobre el ambiente laboral de la institución educativa, con algunos docentes destacando aspectos positivos como la colaboración y el respeto, mientras que una minoría indica que existen problemas interpersonales como la desigualdad y la falta de compromiso.</p> <p>Este análisis sugiere que podría ser beneficioso que para futuros proyectos dentro de la institución educativa se desarrollen programas específicos para mejorar el clima laboral y así poder abordar los conflictos existentes y fomentar la comunicación efectiva entre todos los miembros que componen dicha institución.</p>
<p>2. ¿Cuáles cree que son las principales fuentes de estrés laboral para el personal</p>	<p>Se lograron identificar distintas fuentes de estrés laboral en el personal docente de la escuela. Como primera fuente de estrés laboral, 6 docentes mencionan que son la carga adicional de</p>	<p>Con respecto a la segunda pregunta podemos mencionar que en base a las respuestas brindadas por el personal docente podemos considerar varias fuentes de estrés, debido a que, el personal docente</p>

<p>docente en la escuela?</p>	<p>documentos y necesidades por parte del distrito educativo.</p> <p>Como segunda fuente de estrés laboral, 9 docentes consideran que el estrés se da por la falta de colaboración por parte de los padres de familia y por problemas en los comportamientos de los estudiantes.</p> <p>La tercera fuente de estrés laboral, 8 docentes mencionan que son la presión académica y problemas que se relacionan con la planificación, la comunicación y la necesidad de equilibrar la vida laboral y personal.</p> <p>Finalmente, 4 docentes mencionan que se da por los factores sociales como la delincuencia del sector y actitudes conflictivas de la comunidad educativa.</p>	<p>enfrenta desafíos que van desde la carga laboral por parte del personal administrativo de la institución hasta la interacción con los estudiantes y padres de familia, ya que, no todos son responsables con sus representados, así como factores externos como la delincuencia en el sector.</p> <p>Al abordar estos problemas implicaría diferentes tipos de estrategias para la gestión eficiente del tiempo del tiempo, mejorar la colaboración de los padres de familia, proporcionar apoyo emocional y brindar recursos para el bienestar del personal docente.</p>
<p>3. ¿De qué manera la carga laboral impacta en la vida personal de los docentes?</p>	<p>Dentro de la pregunta 3 referente a el impacto de la carga laboral en la vida personal del docente se obtuvo que, todos concuerdan que impacta de manera negativa, sin embargo, 6 docentes mencionan que por la restricción del tiempo de calidad con la familia.</p> <p>3 docentes mencionan que se da por el trabajo adicional fuera del horario de trabajo el cual limita su tiempo para actividades personales.</p> <p>10 docentes afirman que ha impactado en su salud física, mental y emocional.</p> <p>Finalmente 8 docentes mencionan que la sobrecarga de trabajo se ha visto afectada en sus tiempos libres para realizar actividades recreativas.</p>	<p>Estas respuestas nos dan a conocer el impacto negativo de la carga laboral en la vida personal de los docentes, los cuales tienen influencia en el tiempo familiar, la salud física y emocional, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal; las relaciones interpersonales.</p> <p>Todos los factores mencionados anteriormente influyen en la calidad del trabajo que los docentes puedan ofrecer a sus estudiantes.</p>

<p>4. ¿Qué aspectos de su trabajo cree que podrían reducir el estrés laboral?</p>	<p>Se identifica que 10 de los docentes consideran que la planificación de actividades con anticipación ayudaría a reducir su estrés laboral.</p> <p>Dentro de los aspectos, 6 de los docentes mencionan que la organización y el apoyo mutuo es uno de los aspectos que podrían reducir estrés laboral.</p> <p>Otros 6 docentes afirman que mejorar la gestión del tiempo ayudaría a planificar adecuadamente sus actividades como docentes.</p> <p>Finalmente 5 profesores, afirman que el ambiente debe ser respetuoso y colaborativo entre colegas; y debe ser un ambiente motivador que reconozca el esfuerzo de cada docente.</p>	<p>En base a la pregunta 4, las respuestas indican que actividades como la planificación, la organización, apoyo entre colegas, gestión del tiempo, comunicación asertiva, recreación y reducción a la carga laboral son elementos fundamentales que podrían contribuir a la reducción del estrés laboral en el personal docente, por lo que, al implementar medidas que involucren dichas actividades mejoraría de manera significativa la calidad de vida de los docentes.</p>
<p>5. ¿Cómo influye el estrés laboral en las relaciones interpersonales?</p>	<p>Dentro de las respuestas se identifican que 7 docentes mencionan que el estrés laboral si influye en las relaciones interpersonales de forma que ha impactado en la vida familiar.</p> <p>10 docentes mencionan que han presentado bloqueo al expresar sus emociones lo que les genera agotamiento físico y mental.</p> <p>5 docentes afirman que los conflictos y desconfianza dentro de lo laboral influyen en las relaciones interpersonales por malentendidos y desinterés en cumplir actividades laborales.</p> <p>Finalmente 5 docentes han presentado cambios en su actitud provocando aislamiento durante su jornada laboral.</p>	<p>En resumen, las respuestas mencionan que el estrés laboral no solo afecta el rendimiento individual en el trabajo, sino que también tiene un impacto significativo en las relaciones interpersonales, generando rigidez, conflictos y dificultades.</p> <p>La gestión adecuada del estrés y la promoción de un equilibrio entre la vida laboral y personal pueden ser clave para mejorar estas dinámicas y, por ende, la vida personal de los docentes de la institución.</p>

<p>6. ¿Cuáles son los conflictos interpersonales que considera generadores de estrés en la institución educativa?</p>	<p>En base a la pregunta, 9 docentes identificaron que uno de los conflictos interpersonales es la falta de colaboración y desacuerdos por parte de los docentes y personal administrativo de la institución. Otros 9 docentes mencionan que por malentendidos y chismes entre compañeros Sin embargo 6 docentes afirman que son por problemas de comunicación y de transparencia. Finalmente, solo 3 docentes mencionan que es por ineficiencia y distribución de actividades laborales por parte de la administración de la escuela.</p>	<p>El análisis de las respuestas proporcionadas revela varios tipos de conflictos interpersonales que se consideran generadores de estrés dentro de la institución educativa. Los conflictos interpersonales en la institución educativa están relacionados con la falta de comunicación, la falta de colaboración, la falta de imparcialidad, el chisme, la falta de empatía y la sobrecarga de trabajo. Estos factores pueden contribuir significativamente al estrés laboral en el entorno educativo.</p>
<p>7. ¿Qué tipo de apoyo cree que sería beneficioso para manejar el estrés laboral en la institución educativa?</p>	<p>En lo que concierne a la séptima pregunta, 11 docentes consideran que “Programas de bienestar mental” sería un apoyo beneficioso para manejar el estrés laboral, otros 6 docentes mencionan que las “Actividades recreativas y de relajación” les proporcionaría una mejora en las relaciones interpersonales. Finalmente, 10 docentes afirman que es necesario un apoyo de parte del DECE que aborde talleres reflexivos y de relajación mental.</p>	<p>En resumen, las respuestas sugieren una variedad de enfoques para poder manejar el estrés laboral, desde actividades recreativas hasta capacitaciones, empatía entre docentes y apoyo de las autoridades. Un enfoque integral que aborde diferentes aspectos podría ser beneficioso para mejorar el bienestar de los docentes en la institución educativa.</p>
<p>8. ¿Qué programas de apoyo a la salud mental existen actualmente en la Escuela de Educación Básica Fiscal "Enrique Vallejo Vivanco"?</p>	<p>De los 27 docentes entrevistados, 20 profesores comentan que hay inexistencias de programas de apoyo a la salud mental, 5 docentes indican que dentro de la institución educativa se realizan diferentes actividades como capacitaciones y talleres reflexivos y finalmente 2 docentes mencionan que por parte del DECE hay una limitada intervención para los docentes, ya que está más enfocada para el</p>	<p>En resumen, estas respuestas indican una falta percibida de programas de apoyo a la salud mental en la Escuela de Educación Básica Fiscal "Enrique Vallejo Vivanco", por lo que, sería útil realizar una investigación más profunda, incluyendo conversaciones con la comunidad educativa DECE, docentes, estudiantes para obtener una información más completa de la</p>

	estudiantado.	situación y explorar posibles medidas para mejorar el apoyo a la salud mental en el personal docente de la institución.
9. ¿Qué estrategias personales utiliza para manejar el estrés laboral?	<p>De los 27 docentes entrevistados, 18 mencionan que optan por realizar actividades fuera de su entorno laboral, como viajar o salir con sus amigos(as) y familia.</p> <p>Los otros 5 docentes mencionan que realizan actividades físicas como: el yoga, meditación y crossfit las cuales los han ayudado a manejar el estrés laboral y finalmente 4 docentes optan por estrategias como la gestión de tiempo, evitan llevar trabajo a casa y mantienen un equilibrio entre su vida laboral y personal.</p>	<p>En general, las estrategias mencionadas reflejan una conciencia de la importancia del autocuidado y la gestión activa del tiempo. Sin embargo, es importante reconocer que las estrategias efectivas pueden variar según la persona, puede ser beneficioso y a su vez experimentar con diferentes enfoques para encontrar el que funcione mejor para cada individuo.</p>
10. ¿Qué tipos de programas específicos debería implementar la institución educativa para mejorar el estrés laboral?	<p>De los 27 docentes entrevistados, 15 docentes mencionan que los talleres de “Apoyo psicológico y desarrollo profesional”.</p> <p>Otros 6 docentes consideran que las actividades recreativas al aire libre para desconectarse del ambiente laboral.</p> <p>Finalmente 6 de ellos indican que los programas de autocuidado para desarrollar estrategias que ayuden a mejorar el estrés laboral.</p>	<p>En general, hay una variedad de sugerencias, algunas más específicas y prácticas que otras. Sería beneficioso combinar varias de estas ideas para desarrollar un programa integral que aborde diferentes aspectos del estrés laboral, considerando la viabilidad y la eficacia de cada propuesta. Además, la participación del personal docente y la consulta con profesionales del DECE de la institución educativa, podrían mejorar la implementación y la efectividad de los programas propuestos.</p>

Interpretando los resultados obtenidos tanto de la entrevista abierta como del cuestionario de estrés laboral de la OIT – OMS se deduce que:

Los niveles de estrés presentes en el personal docente de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Enrique Vallejo Vivanco” no son significativos. La mayoría de los docentes correspondiente a veintiuno presenta bajos niveles de estrés, un grupo mínimo que representa a cinco profesores presenta niveles intermedios de estrés y solo un docente presenta estrés por lo que es importante destacar que no se encontraron casos con niveles altos de estrés.

Estos resultados demuestran que, a nivel de institución educativa, el estrés no es un factor de riesgo. Los bajos niveles de estrés podrían ser el resultado de que la mayor parte del personal docente enfrenta situaciones según los requerimientos diarios.

Los resultados obtenidos tras la aplicación del cuestionario de estrés laboral indican que los factores de “estructura organizacional” “falta de cohesión” y clima organizacional presentan porcentajes más altos, puesto que se presentan con mayor frecuencia dentro de la institución educativa. Por lo tanto, dichos factores podrían ser considerados como desencadenantes de estrés dentro la escuela.

Por otra parte, el factor que presenta el menor porcentaje es “Territorio Organizacional”, este resultado muestra que el personal docente se estresa con menor frecuencia en aspectos relacionados al espacio de trabajo y comodidad dentro de este.

Por medio de las entrevistas, se evidenció una diversidad de percepciones sobre el entorno laboral entre los docentes. Algunos resaltaron aspectos positivos como la colaboración y el respeto, mientras que otros señalan problemas de comunicación, falta de compromiso y conflictos interpersonales. Estas interpretaciones subjetivas proporcionan una comprensión más profunda de los elementos que contribuyen al estrés laboral, como la carga adicional de documentos, la falta de colaboración de los padres de familia, la presión académica y los problemas de planificación. Mismos factores que fueron corroborados en los resultados de la aplicación del cuestionario cuando los docentes indicaron que entre los principales factores de esta problemática se encuentran la falta de cohesión, el clima y la estructura organizacional. Esto sugiere que, en términos generales, el personal docente de la institución educativa no considera el estrés como un factor significativo de riesgo en su vida laboral.

Del mismo modo, las estrategias personales mencionadas en las entrevistas, como realizar actividades fuera del entorno laboral o practicar actividades físicas, coinciden con la importancia de la gestión activa del tiempo y el autocuidado del estrés laboral según los datos del cuestionario.

Además, se aprecia que las percepciones subjetivas de los docentes sobre su ambiente laboral se reflejan en los niveles de estrés reportados. Por ejemplo, aquellos que mencionan problemas de comunicación, falta de colaboración y conflictos interpersonales en las entrevistas también podrían estar experimentando niveles más elevados de estrés, según se evidencia en los resultados del cuestionario.

X. Segunda Parte

XI. Justificación

El presente trabajo de investigación es importante realizarlo ya que se puede considerar al estrés como un proceso en el cual las personas perciben ciertas situaciones amenazantes que tienen relación con cambios exigentes requiriendo sobreesfuerzo y poniendo su bienestar personal en peligro.

Así mismo este estudio tiene un gran significado de pertenencia porque la finalidad es revisar como se ha estado evaluando la situación, existen circunstancias de la vida donde percibimos asuntos amenazantes viviendo desafíos constantes, misma que el personal docente tendrá que hacer conciencia para no verse afectados en su salud reconociendo metas y prioridades de tal manera que se minimicen sensaciones de amenaza ante acontecimientos desafiantes.

El impacto de la actual indagación radica en estudiar un tema que en la institución aún no ha sido solucionado, pues aún no ha existido ninguna iniciativa para resolver dichos inconvenientes, lo cual es beneficioso para la Escuela de Educación Básica Fiscal “Enrique Vallejo Vivanco” al poder contar con docentes motivados y comprometidos con su labor, y de esta manera aportar al buen vivir de los mismos.

Previo a la obtención del título de Licenciadas en Psicología se ha enfocado este tema: Evaluación del Estrés Laboral del personal docente de la Escuela Fiscal “Enrique Vallejo Vivanco” de la ciudad de Guayaquil, siendo este problema uno de los mayores inconvenientes en el ámbito educativo y sociedad en general.

XII. Caracterización de los beneficiarios

La Evaluación del Estrés Laboral de la presente sistematización de experiencias está dirigido al personal docente, en total participaron 27 docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Enrique Vallejo Vivanco”, la respuesta por parte del personal administrativo y docente de la institución educativa fue positiva, de cooperación y aceptación; los docentes se mostraron interesados en los temas abordados y participaron de manera activa en las diferentes actividades propuestas.

Como respuesta a la ejecución de la sistematización de experiencias, los docentes lograron desarrollar diferentes habilidades tales como la capacidad para identificar y gestionar el estrés laboral.

Entre los principales elementos a tomar en consideración para futuras intervenciones se encuentran la participación de los docentes, los temas abordados dentro de la práctica y la utilización de los recursos adecuados son de suma importancia para el nivel de los participantes y los objetivos de la sistematización.

Por lo que podemos mencionar que la intervención en la institución educativa tuvo un impacto positivo en los docentes ya que desarrollaron habilidades y capacidades para poder identificar, gestionar y hacer frente al estrés laboral, todo esto puede considerarse de relevancia para futuras intervenciones dentro de la institución educativa.

XIII. Interpretación

La reflexión sobre la evaluación del estrés laboral del personal docente en la Escuela Fiscal "Enrique Vallejo Vivanco" de Guayaquil revela varios aspectos significativos. En primer lugar, se destaca la respuesta positiva y la cooperación por parte del personal docente y administrativo de la institución educativa, lo que indica un elevado nivel de compromiso y participación en las actividades propuestas. Esto evidencia un auténtico interés por parte de los docentes en abordar el tema del estrés laboral y desarrollar habilidades para gestionarlo de manera efectiva.

Además, se identifican diversas fuentes de estrés laboral para el personal docente, tales como la carga adicional de documentos y requerimientos por parte del distrito educativo, la falta de colaboración por parte de los padres de familia, la presión académica y problemas relacionados con la planificación, la comunicación y la necesidad de equilibrar la vida laboral y personal. Estos factores impactan significativamente en la vida personal y las relaciones interpersonales de los docentes, subrayando la importancia de implementar estrategias efectivas para abordar el estrés laboral.

En términos de aprendizajes teóricos y metodológicos, la experiencia de evaluar el estrés laboral ha señalado la necesidad de programas de apoyo a la salud mental en la institución educativa, así como la implementación de actividades recreativas, talleres reflexivos y de relajación mental. Estos aprendizajes son esenciales para abordar de manera integral el estrés laboral y fomentar el bienestar del personal docente.

XIV. Principales logros del aprendizaje

a) ¿Cuáles fueron las lecciones aprendidas? ¿Qué es lo que se aprendió con el proyecto o práctica de investigación?

Las lecciones extraídas de la práctica de investigación abarcan la relevancia de evaluar y abordar el estrés laboral en el personal docente, la imperiosa necesidad de implementar un plan de intervención destinados a mejorar el bienestar de los docentes, el impacto del estrés laboral en las relaciones interpersonales y la vida personal de los educadores, así como la trascendencia de la planificación, organización y apoyo mutuo como elementos que podrían mitigar el estrés laboral. Además, se subraya la importancia de la colaboración, el respeto en el entorno laboral, y la necesidad de proporcionar respaldo psicológico y oportunidades de desarrollo profesional para el personal docente.

b) ¿Cómo aportó mi formación académica a entender las prácticas psicosociales desde distintos ámbitos de intervención?

Nuestra formación académica y profesional nos proporcionó herramientas conceptuales y metodológicas para poder abordar el estrés de manera oportuna, por otra parte, nos ayudó a comprender el comportamiento de los docentes, considerando los procesos emocionales, cognitivos y sociales que tienen influencia en la experiencia de cada uno de ellos. Además, mis conocimientos me ayudaron a analizar las condiciones del entorno que pueden tener un efecto sobre el estrés laboral de los docentes y de igual forma, definir las posibles estrategias que podrían implementarse para disminuir el impacto del estrés en estos profesionales.

c) ¿Qué se haría igual? ¿Qué cambiaría?

El proceso nos pareció oportuno, sin embargo, reduciríamos la cantidad de docentes ya que, al ser una minoría nos puede proporcionar perspectivas específicas sobre las condiciones laborales que mantienen.

Por otra parte, la interrelación laboral es algo que se debe mejorar, pues se evidencia una clara división entre ambas jornadas.

Es de importancia destacar que en medio de estas dificultades el deseo por cumplir los objetivos, actividades y aparentar una armonía institucional muy acorde a sus funciones hace que estas debilidades pasen desapercibidas ante la comunidad.

d) ¿Qué productos generó el proyecto de intervención o práctica de investigación?

El proyecto de investigación generó diversos productos que fueron identificados mediante la sistematización de experiencias. En primer lugar, se obtuvieron resultados significativos a través de la aplicación del Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT – OMS, lo que facilitó la evaluación del nivel de estrés experimentado por el personal docente. Estos resultados se consideran como información valiosa para comprender la percepción general del estrés en la institución educativa.

Adicionalmente, como producto de la sistematización de experiencia, se identificaron diversas fuentes de estrés laboral para el personal docente, así como conflictos interpersonales que generan estrés en la institución educativa. Estos hallazgos son esenciales para comprender los desafíos a los que se enfrenta el personal docente y para diseñar estrategias efectivas de apoyo y gestión del estrés laboral.

Por otra parte, se realizó un plan de intervención que consiste en habilidades para mejorar las

relaciones interpersonales, fomentar en los docentes el buen uso del tiempo y brindar estrategias para afrontar problemas ocasionados por el estrés; este plan de acción puede ser utilizado por el personal DECE de la institución educativa como una base para observar los riesgos psicosociales de los docentes y poner en práctica estrategias de afrontamiento para el manejo del estrés laboral en las diferentes actividades dentro de la labor como docente.

e) ¿Cuáles objetivos de los que se plantearon se lograron? ¿Cuáles no? ¿Por qué?

En lo que respecta a los objetivos, tanto generales como específicos se cumplieron, y se pudo sensibilizar al personal docente sobre la importancia del manejo del estrés, motivo por el cual era de importancia realizar esta evaluación, para así, conocer los niveles de estrés experimentados por el personal docente.

f) ¿Identificaron elementos de riesgo en algún momento de la experiencia con el proyecto de intervención o de investigación?

En base a nuestra experiencia antes, durante y después de la intervención realizada al personal docente de la institución educativa y en el desarrollo de la presente sistematización no detectamos elementos de riesgo para ninguna de las dos partes.

g) ¿Qué elementos innovadores identifican en la experiencia? ¿Qué impacto tienen esos elementos innovadores para los grupos poblacionales con cuáles se trabajó o para el grupo de investigación?

Los elementos innovadores identificados a través de esta experiencia comprenden la introducción de talleres destinados a proporcionar apoyo psicológico y desarrollo profesional, la

realización de actividades recreativas al aire libre para desconectar del entorno laboral, y la instauración de programas de autocuidado para desarrollar estrategias que alivien el estrés laboral. Estas propuestas innovadoras han demostrado tener un efecto positivo en los segmentos de la población con los que se interactuó, es decir, el cuerpo docente de la Escuela de Educación Básica Fiscal Enrique Vallejo Vivanco. La implementación de estos enfoques innovadores tiene el potencial de contribuir de manera significativa a mejorar la calidad de vida laboral de los docentes, promoviendo su bienestar emocional, físico y mental. Además, estas iniciativas pueden fomentar un ambiente laboral más saludable y colaborativo, lo que, a su vez, puede repercutir positivamente en el desempeño y la satisfacción laboral de los docentes.

XV. Conclusiones

Como conclusión podemos mencionar que la problemática estudiada en la sistematización de experiencia fue determinar el nivel de estrés laboral presente en el personal docente, debido a que los resultados demuestran que a nivel global el nivel de estrés es bajo, se brindaron diferentes estrategias y técnicas de afrontamiento entre las que se encuentran técnicas de respiración , técnicas de relajación (meditación, yoga y pausas activas), gestión del tiempo y planificación de actividades para mejorar el estrés laboral que presentan los docentes, quienes son los beneficiarios directos de esta intervención realizada y que favorece el rendimiento de los estudiantes, la atención a los padres de familia y provecho a la comunidad en general.

El estrés laboral se manifiesta de diferentes formas por la carga excesiva de trabajo, horas extras, la falta de colaboración por parte de los padres de familia, falta de concentración, labilidad emocional y aislamiento social dentro de las jornadas laborales.

Mediante el cuestionario de estrés laboral de la OIT – OMS aplicado por medio de un formulario de Google no se encontraron diferencias significativas en el estrés presentado por el personal docente de la institución educativa, sin embargo, la mayoría de los docentes (veintiuno) presentan bajos niveles de estrés; cinco presentan niveles intermedios de estrés y un docente presenta estrés.

La presente sistematización contribuyó y tuvo un impacto positivo en el personal docente debido a que fue un proceso participativo y reflexivo con el fin de generar un clima participativo entre todos los miembros de la comunidad educativa.

XVI. Recomendaciones

- ✚ Realizar evaluaciones de riesgo psicosocial anualmente para identificar qué factores están afectando al personal docente tomando en cuenta que el estrés laboral no es el único que afecta al desempeño de los trabajadores e implementar medidas preventivas para mitigar el riesgo.
- ✚ Se recomienda que se ejecuten futuras investigaciones con el fin de promover una cultura de salud mental en la institución educativa, lo que conlleva a crear un entorno seguro y de apoyo para todos los miembros de la institución educativa.
- ✚ Se sugiere que el plan de acción sea socializado con los demás miembros de la institución educativa mediante actividades, conferencias y reuniones de trabajo en donde se explique las estrategias que la institución propone con el fin de mitigar el estrés laboral en el entorno de trabajo.
- ✚ Que los profesionales del DECE hagan mediciones del estrés laboral de una a dos veces al año para monitorear el nivel de estrés al cual están expuestos los docentes y se propone la implementación de programas específicos destinados a mejorar el estrés laboral en la institución educativa.
- ✚ Se recomienda que las dimensiones que puntuaron con niveles bajos de estrés como territorio organizacional y respaldo de grupos no se las deje de lado, sino más bien enfocarse en que esos niveles se mantengan bajos para que a futuro no sean generadores de estrés para el personal docente.

- ✚ Replicar la investigación dentro de un año para verificar si el nivel de estrés se encuentra bajo o ha aumentado, a partir de la aplicación del plan de acción.
- ✚ Realizar seguimientos a corto y largo plazo para ver el avance que han tenido los docentes en cuanto a las estrategias y técnicas brindadas para el manejo del estrés laboral.
- ✚ Implementar programas de formación que aporten al desarrollo de habilidades blandas que sean la base para el trabajo en equipo, comunicación asertiva y actitud proactiva, así como actividades recreativas al aire libre y programas de autocuidado para que, permita sumar esfuerzos y poder desarrollar estrategias para el bienestar de la comunidad educativa.
- ✚ Se recomienda al personal docente que dentro de sus horas laborales realicen pausas activas que involucren actividades físicas y lúdicas para que así aumente la productividad en el marco de un clima laboral sano y adecuado.
- ✚ De forma general y según lo estudiado, se sugiere la creación de nuevos planes de acción para disminuir los efectos del estrés laboral, en donde se implementen charlas reflexivas e informativas que permitan al personal de la institución educativa tener espacios de apoyo, intercambio de ideas y estrategias para beneficiar el trabajo en equipo.

XVII. Referencias

- 1) Aguayo, E. (2021). *El estrés laboral y su influencia en la satisfacción laboral del personal del área de higiene del Gobierno Municipal de Esmeraldas [Tesis de Maestría en Gestión de Riesgos, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]*. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2584>
- 2) Alcover, C., Martínez, D., Rodríguez, F., & Domínguez, R. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. España: McGraw-Hill.
- 3) American Psychological Association. (2010). *Los distintos tipos de estrés*. Obtenido de <https://www.apa.org/topics/stress/tipos>
- 4) Barradas, M. (2018). *Estrés Y Burnout Enfermedades En La Vida Actual*. Palibrio. Obtenido de <https://books.google.es/books?id=rOBiDwAAQBAJ&lpg=PT3&dq=Estr%C3%A9s>
- 5) Bustos, E. (2015). *¿Es posible evitar el estrés?: motivos y estrategias para pasar de lo urgente a lo importante*. Buenos Aires:: Sb editorial.
- 6) Cárdenas, M., & al, e. (2014). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 14(1), 1-22.
- 7) Cladellas, R., Castelló, A., & Parrado, E. (2018). Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual. *Revista de Salud Pública*, 53-59. doi:<https://doi.org/10.15446/rsap.v20n1.53569>
- 8) Cronbach. (1963). *Course Improvements Through Evaluation [Curso de mejoras a través de la evaluación]*. Teachers College Record,.
- 9) Douglas, R. (14 de Septiembre de 2020). *Educación a distancia: encuesta revela que un 77% de los profesores del país padece estrés*. Obtenido de El dínamo: [https://www.eldinamo.cl/educacion/2020/09/14/educacion-a-distancia-encuesta-revela-que-un-77-de-](https://www.eldinamo.cl/educacion/2020/09/14/educacion-a-distancia-encuesta-revela-que-un-77-de)

los-profesores-del-pais-padece-estres/

- 10) Dr. Tango, I. (11 de junio de 2022). *Medline Plus*. Obtenido de <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/001942.htm>
- 11) *Fundación Clínica Shaiao*. (16 de Septiembre de 2021). Obtenido de <https://www.shaio.org/tecnicas-para-manejo-del-estres>
- 12) Gomez, J. J. (s.f). La evaluación psicológica en la empresa.
- 13) Guayasamín, Y., & Ramos, Y. (2020). Evaluación del estrés laboral en las condiciones del teletrabajo en una Institución Fiscal de enseñanza media en Manabí, Ecuador. *Polo del conocimiento*, 5(07), 422-436.
- 14) Hernandez - Sampieri, R., Fernandez - Collado, C., & y Baptista - Lucio, M. P. (2008). *Metodología de la investigación*. México : McGrawHill.
- 15) Hurtado, J. (1998). *Metodología de la investigación holística (3ª ed.)*. Venezuela: Fundación Sypal.
- 16) Iniesta, A. (2016). *Guía sobre el manejo del estrés laboral desde Medicina del Trabajo*. España. Obtenido de <http://www.sapargestion.com/GuiaManejoEstres/files/downloads/GuiaManejoEstres.pdf%20>
- 17) Jara, C., & al, e. (2023). Estrés laboral y desempeño docente en los institutos de educación superior. *Revista Ciencia y Tecnología*, 23(38), 86-97.
- 18) Lyle, M., & Smith, A. D. (2010). *American Psychological Association*. Obtenido de <https://www.apa.org/topics/stress/tipos>
- 19) Management. (2023). *Luchando con el estrés en el trabajo*. Obtenido de <https://rhmanagement.cl/luchando-con-el-estres-en-el-trabajo/#:~:text=Efectos%20del%20estr%C3%A9s%20descontrolado.&text=El%20estr%C3%A9s%20cr%C3%B3nico%20puede%20provocar,obesidad%20y%20las%20enfermedades%20card%C3%AD> acas.
- 20) Martínez, M. (2011). *Estrés percibido, estrategias de afrontamiento y sentido de coherencia en*

- estudiantes de enfermería: Su asociación con salud psicológica y estabilidad emocional*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/277794907_Estres_percibido_estrategias_de_afrentamiento_y_sentido_de_coherencia_en_estudiantes_de_enfermeria_su_asociacion_con_salud_psicologica_y_estabilidad_emocional
- 21)** NIOSH Workink Group. (1999). *Centers for Disease Control and Prevention*. Obtenido de <https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/default.html>
- 22)** Nogarede, S. (2000). Estrés en el colectivo docente: metodología para su evaluación. *CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO*, 1-5.
- 23)** Olano, O., & Onofre, L. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas N° 1, Quito, en el año 2019 [Tesis de Pregrado, Universidad Andina Simón Bolívar]*. Repositorio Insitucional. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>
- 24)** Organización Internacional del Trabajo. (2016). *ESTRÉS EN EL TRABAJO: Un reto colectivo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- 25)** Orlandini, A. (2012). *El estrés: Qué es y cómo evitarlo*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=d8-KuiJAOXIC&pg=PT6&hl=es&source=gbs_toc_r&cad=3#v=onepage&q&f=false
- 26)** Peña, M. (s.f.). *Instituto Europeo*. Obtenido de <https://institutoeuropeo.es/articulos/blog/tecnicas-para-afrentar-el-estres/>
- 27)** Pepe, A., & Addimando, L. (2019). Evaluación del estrés laboral del profesorado: una contribución a la validación italiana del Index of Teaching Stress (ITS-20). *Universidad de Oviedo*, 261 - 270.
- 28)** Piza, N., & Amaiquema Franciso y Beltrán, G. (2019). Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias. *Conrado*.
- 29)** Rodríguez Conde, M. J. (2005). Aplicación de las TIC a la evaluación de alumnos universitarios. Teoría de la Educación. *Revista, Educación y Cultura en la Sociedad*, 6 (2).

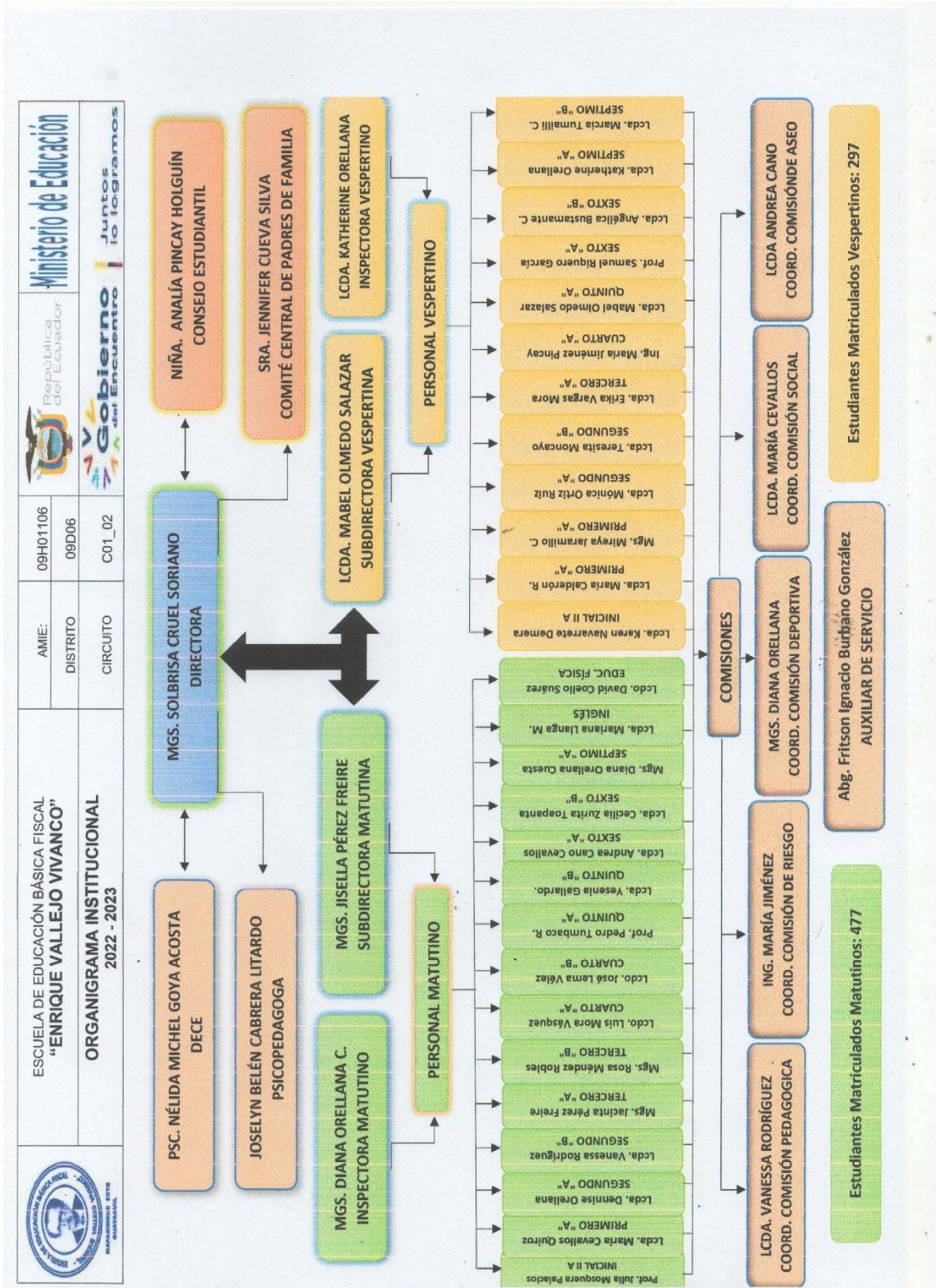
- 30) Rodríguez, L., Oramas, A., & Rodríguez, E. (s.f.). *Estrés en docente de educación básica: estudio de caso en Guanajato, México. Salud de los Trabajadores* . Obtenido de Obtenido de: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_
- 31) Soria, F. (2019). *Evaluación de estrés y burnout en los trabajadores de una empresa dedicada a la recuperación de cartera financiera en la ciudad de Quito [Tesis de Grado de Ingeniero en Seguridad y Salud Ocupacional, Universidad Internacional SEK]*. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3451/2/TRABAJO%20DE>
- 32) Suárez, J. (2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años en un Contact Center de Lima. *Revista Psique Mag*, 2(1), 33-50. Obtenido de <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/101/95>
- 33) Trabajo, O. I. (2016). *ESTRÉS EN EL TRABAJO: Un reto colectivo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- 34) Villar, G. (2006). *La evaluación de un curso virtual. Propuesta de un modelo*. Buenos Aires.
- 35) Zabalza, M. A. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional*. Madrid: Narcea.

XVIII. Anexos

Anexo 1: Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	MESES	NOVIEMBRE					DICIEMBRE					ENERO					FEBRERO				
	SEMANAS	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Planteamiento del problema		x																			
Elaboración del anteproyecto (objetivos, justificación, marco teórico)			x	x				x	x	x	x										
Definición de la metodología de la investigación				x																	
Carta de autorización de la sistematización de experiencias					X																
Elaboración de formato de entrevista y consentimiento informado							x														
Aplicación de Cuestionario OIT – OMS												x									
Tabulación de datos												x	x								
Análisis de datos													x								
Plan de intervención														x	x						
Conclusiones y Recomendaciones																x					
Entrega de proyecto final																	x	x			

Anexo 2: Organigrama de la EEBF "Enrique Vallejo Vivanco"



Anexo 3: Listado del personal docente de la EEBF "Enrique Vallejo Vivanco"

1	BUSTAMANTE CARRANZA ANGELICA ESTEFANIA
2	CALDERON REMACHE MARÍA ALEXANDRA
3	CANO CEVALLOS ANDREA STEFANIA
4	CEVALOS QUIROZ MARIA EUGENIA
5	COELLO SUÁREZ DAVID DANIEL
6	GALLARDO RAMIREZ YESENIA LUCIA
7	JARAMILLO CONFORME MIREYA MARLEY
8	JIMENEZ PINCAY MARÁ AUXILIADORA
9	LEMA VELEZ JOSÉ LUIS
10	LLANGA MARTÍNEZ MARIANA ELIZABETH
11	MENDEZ ROBLES ROSA ANA
12	MONCAYO MATUTE TERESITA DE JESUS
13	MORA VASQUEZ LUIS ALBERTO
14	MOSQUERA PALACIOS JULIA OLGA
15	NAVARRETE DEMERA KAREN XIOMARA
16	OLMEDO SALAZAR MABEL JOHANNA
17	ORELLANA CUESTA DIANA VERÓNICA
18	ORELLANA LOZANO DENNISSE PIEDAD
19	ORELLANA CUESTA KATHERINE VANESSA
20	ORTIZ RUIZ MÓNICA ELIZABETH
21	PÉREZ FREIRE JACINTA JISELLA
22	RIQUERO GARCIA SAMUEL SAUL
23	RODRÍGUEZ ÁNGEL VANESSA ALEJANDRA
24	TUMAILLI COELLO MARCIA YULIANA
25	TUMBACO ROBELLY PEDRO ALBERTO
26	VARGAS MORA ERIKA ANDREA
27	ZURITA TOAPANTA CECILIA MARJORIE

Anexo 4: Formato de consentimiento informado



Guayaquil, 8 de enero del 2024

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, _____, manifiesto que fui informado (a), del propósito, procedimiento y tiempo de participación y en pleno uso de mis facultades, es mi voluntad participar en esta sistematización de experiencia titulada: Evaluación del Estrés Laboral del personal docente de la Escuela Fiscal “Enrique Vallejo Vivanco”, éste es un proyecto que cuenta con el respaldo de la Universidad Politécnica Salesiana.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sí que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo.

Sí, acepto voluntariamente participar en la presente sistematización de experiencias.

Nombre y firma del participante

Anexo 5: Formato de entrevista abierta

Entrevista Abierta

Tema: Evaluación del Estrés laboral en el personal docente de la Escuela Fiscal “Enrique Vallejo Vivanco”

Estas preguntas abiertas son de contexto general, de la carga laboral, relaciones interpersonales, apoyo y recursos, estrategias de manejo del estrés laboral y el impacto en el desempeño laboral.

Nombre: _____ **Edad:** _____


Genero: _____


1. ¿Cómo describiría el ambiente laboral en la Escuela de Educación Básica Fiscal "Enrique Vallejo Vivanco"?
2. ¿Cuáles cree que son las principales fuentes de estrés laboral para el personal docente en la escuela?
3. ¿De qué manera la carga laboral impacta en la vida personal de los docentes?
4. ¿Qué aspectos de su trabajo cree que podrían reducir el estrés laboral?
5. ¿Cómo influye el estrés laboral en las relaciones interpersonales?
6. ¿Cuáles son los conflictos interpersonales que considere generadores de estrés en la institución educativa?
7. ¿Qué tipo de apoyo cree que sería beneficioso para manejar el estrés laboral en la institución educativa?
8. ¿Qué programas de apoyo a la salud mental existen actualmente en la Escuela de Educación Básica Fiscal "Enrique Vallejo Vivanco"?
9. ¿Qué estrategias personales utiliza para manejar el estrés laboral?
10. ¿Qué tipos de programas específicos debería implementar la institución educativa para mejorar el estrés laboral?

Anexo 6: Formulario de Google del Cuestionario de estrés laboral de la OIT - OMS aplicado a los docentes

Evaluación del estrés laboral en el personal docente de la EEBF "ENRIQUE VALLEJO VIVANCO"

Saludos.
Por favor responder las siguientes preguntas con total sinceridad.

paula.chenchechruel@gmail.com [Cambiar de cuenta](#)  Borrador guardado

 No compartido

* Indica que la pregunta es obligatoria

Nombre *

Tu respuesta

Género *

-

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT - OMS

El objetivo de este cuestionario es conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en su trabajo.
Con el fin de que la información que se obtenga sea útil, es necesario que conteste sinceramente a todas las preguntas.
A continuación se presente una lista de condiciones o situaciones que usted puede estar experimentando en su lugar de trabajo.
Luego de leer la pregunta seleccione la respuesta en la que ha sentido estas condiciones.

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

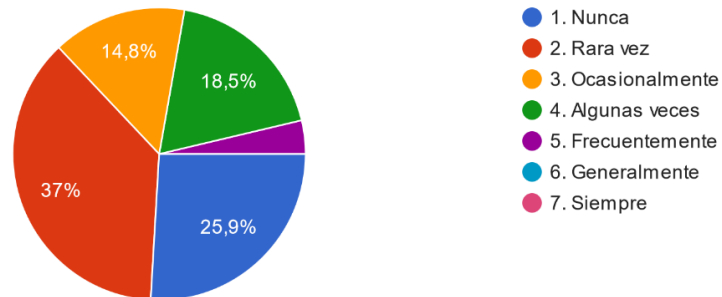
Recuerde que la información solicitada en el cuestionario, sera manejada con absoluta reserva, y cuya única finalidad es la mejoría en su puesto de trabajo.

1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me genera estrés. *

Anexo 7: No comprender metas y misión de la empresa genera estrés

1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me genera estrés.

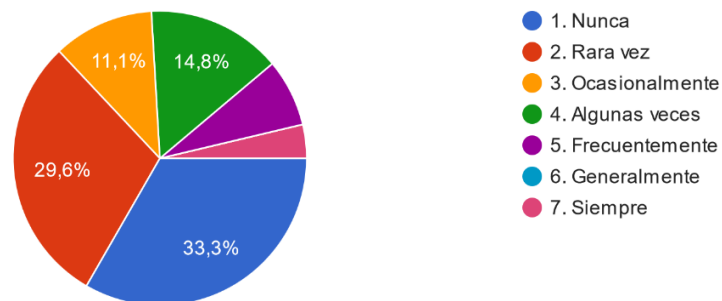
27 respuestas



Anexo 8: El rendirle informe a mis superiores y subordinados me estresa

2. El rendirle informes a mis superiores y subordinados me estresa.

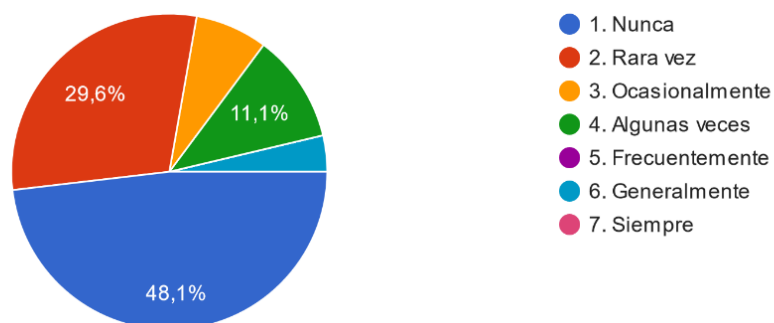
27 respuestas



Anexo 9: El no poder controlar las actividades de mi área de trabajo produce estrés

3. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.

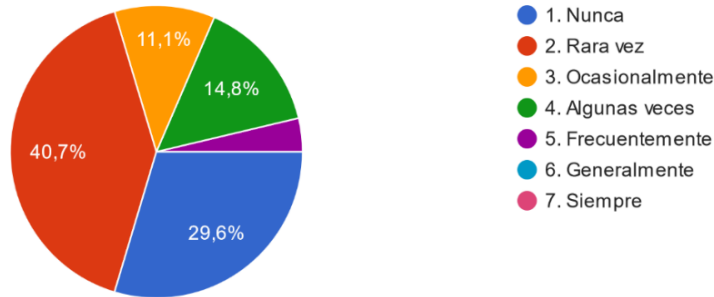
27 respuestas



Anexo 10: Que el equipo para llevar a cabo un trabajo sea limitado me genera estrés

4. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.

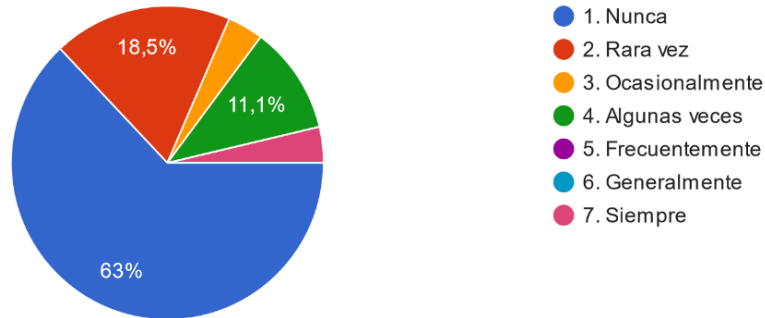
27 respuestas



Anexo 11: Que el supervisor no dé la cara por mí ante los jefes, me estresa

5. El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.

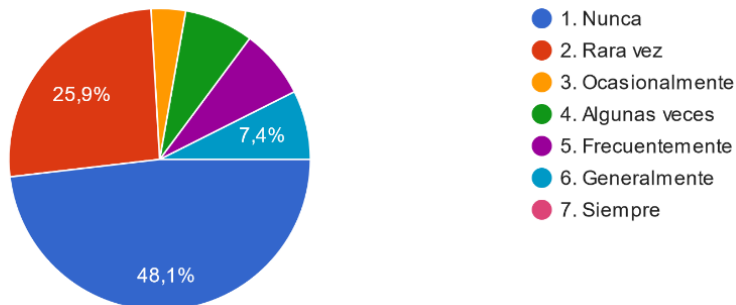
27 respuestas



Anexo 12: Que el supervisor no me respete me genera estrés

6. El que mi supervisor no me respete me estresa.

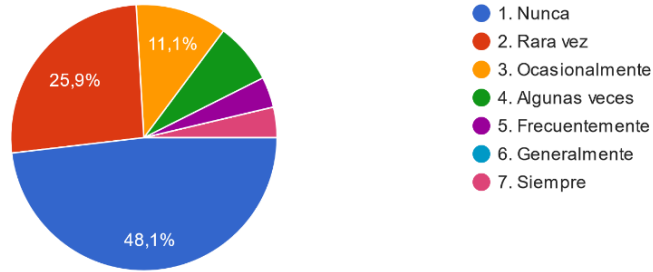
27 respuestas



Anexo 13: El pertenecer a un equipo que no trabaje de manera colaborativa

7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.

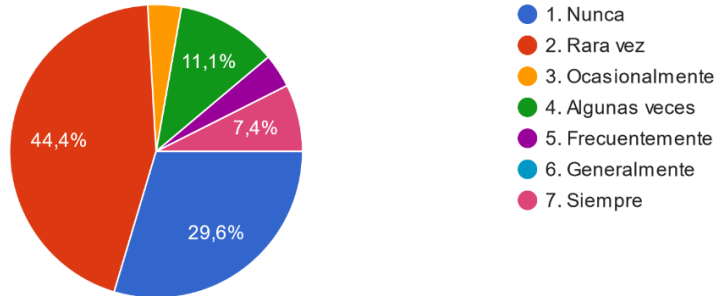
27 respuestas



Anexo 14: Que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas

8. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.

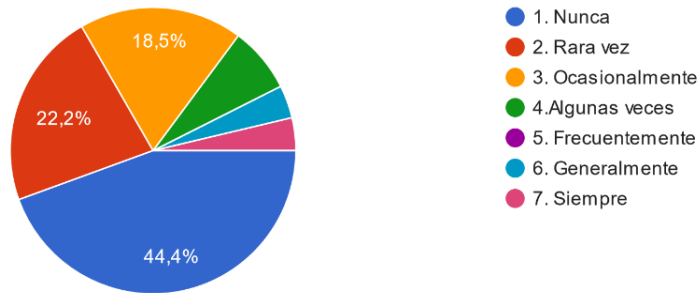
27 respuestas



Anexo 15: Que mi equipo de trabajo no tenga valor ni prestigio en la empresa

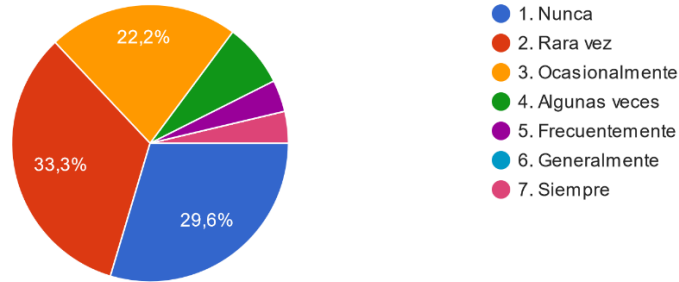
9. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.

27 respuestas



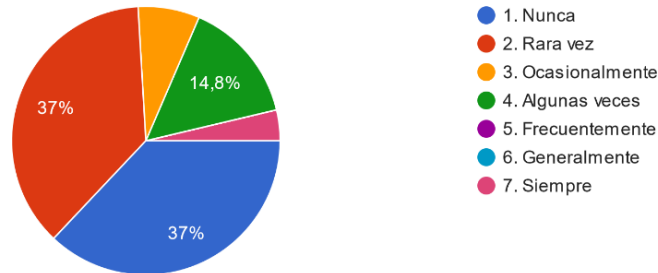
Anexo 16: La forma en la que trabaja la empresa no sea clara me estresa

10. El que la forma en la que trabaja la empresa no sea clara me estresa.
27 respuestas



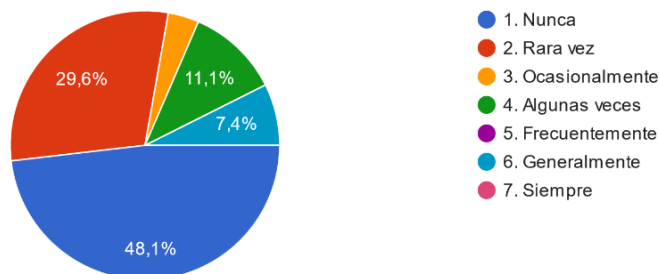
Anexo 17: Que las políticas de la organización me impidan tener un buen desempeño

11. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.
27 respuestas



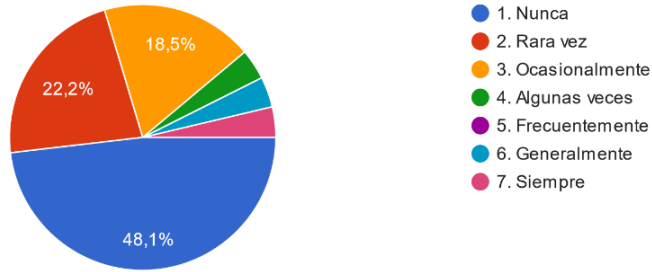
Anexo 18: El que las personas que están a mi nivel tengan poco control sobre el trabajo me genera estrés

12. El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.
27 respuestas



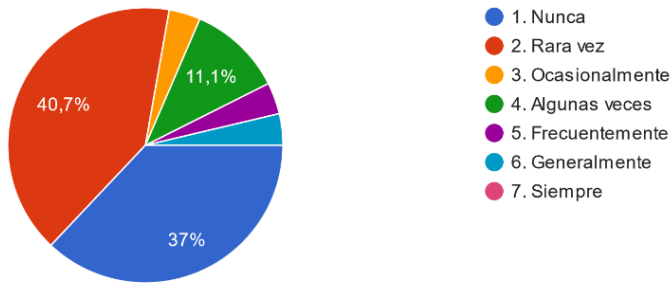
Anexo 19: El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa

13. El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.
27 respuestas



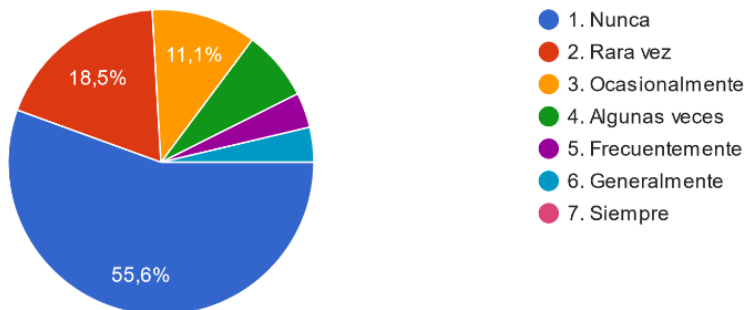
Anexo 20: El no tener conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa

14. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.
27 respuestas



Anexo 21: El no tener espacio privado en mi trabajo me estresa

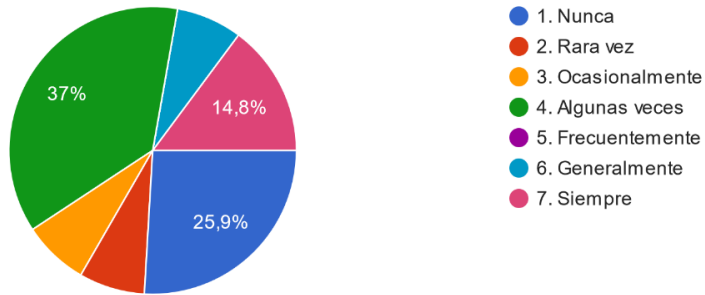
15. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.
27 respuestas



Anexo 22: El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés

16. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés

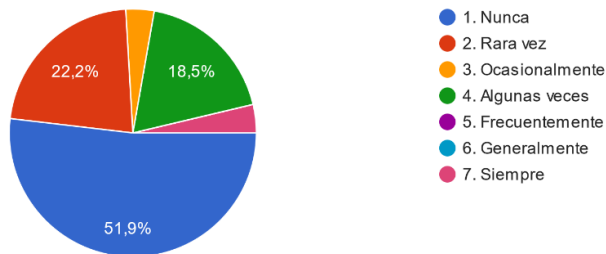
27 respuestas



Anexo 23: El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me estresa

17. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.

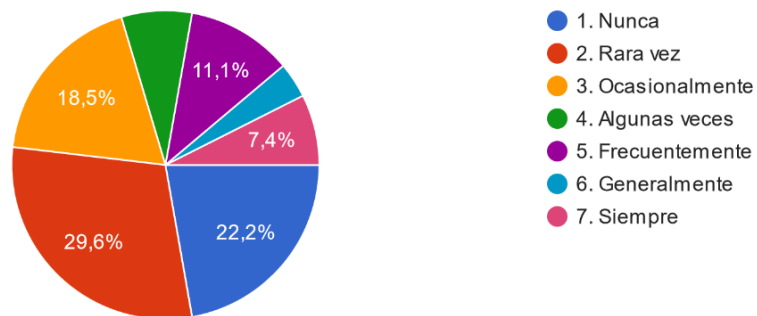
27 respuestas



Anexo 24: El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa

18. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.

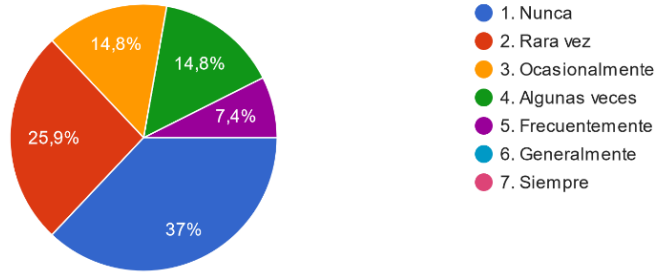
27 respuestas



Anexo 25: Que mi equipo no me brinde protección ante las injustas demandas de los jefes me causa estrés

19. El que mi equipo de trabajo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.

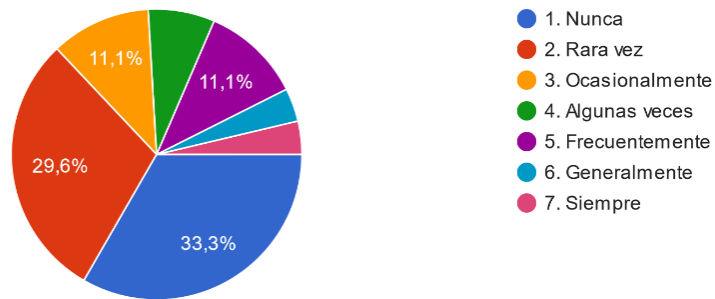
27 respuestas



Anexo 26: El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés

20. El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.

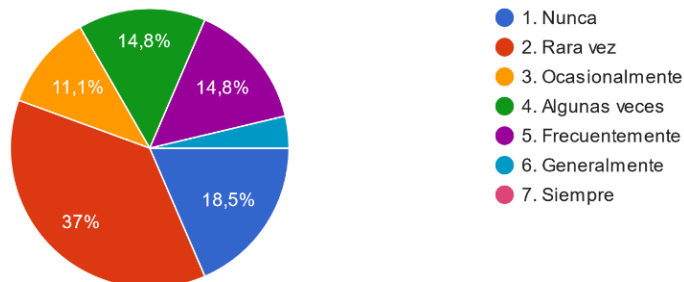
27 respuestas



Anexo 27: El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés

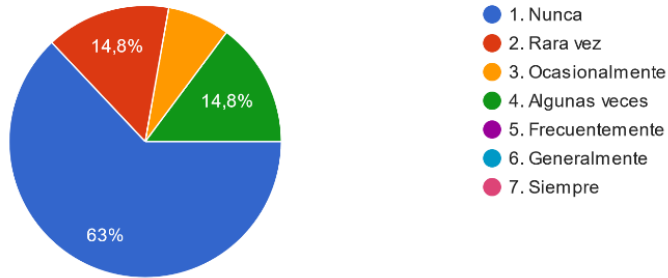
21. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés

27 respuestas



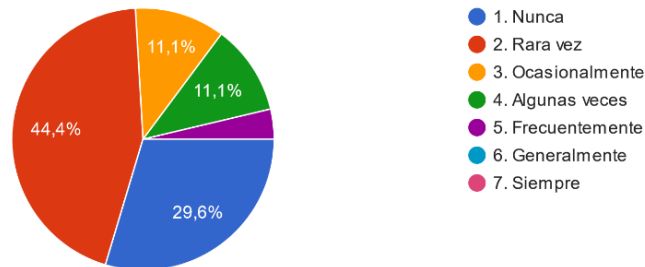
Anexo 28: El tener que trabajar con personas de otros departamentos me estresa

22. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.
27 respuestas



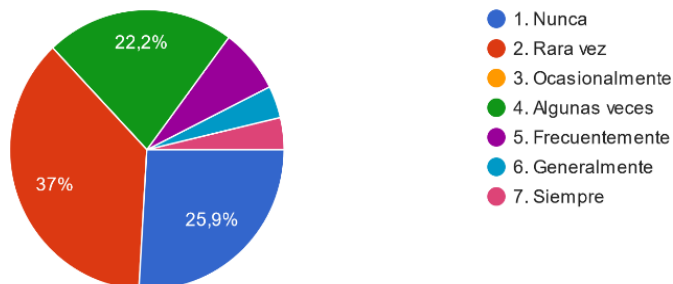
Anexo 29: El que mi equipo de trabajo no me brinde la ayuda técnica necesaria me causa estrés

23. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.
27 respuestas



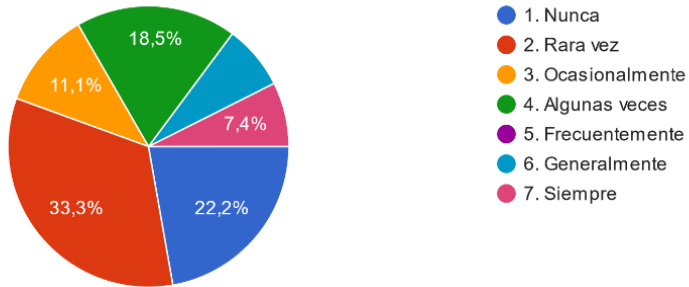
Anexo 30: El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés

24. El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.
27 respuestas



Anexo 31: El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad, me causa estrés

25. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.
27 respuestas



Anexo 32: Formato del Cuestionario aplicado al personal docente de la EEBF "Enrique Vallejo Vivanco"

ADAPTACIÓN PERÚ						
EVALUADO (A):						
SEXO:						
EDAD:						
FECHA:		12/01/2024				
EVALUADORA (A):		PAULA CHENCHE – ANGIE GOMEZ				
MARCAR CON EL NÚMERO CORRESPONDIENTE SEGÚN SU APRECIACIÓN						
				4	ALGUNAS VECES	
		1	NUNCA	5	FRECUENTEMENTE	
		2	RARA VEZ	6	GENERALMENTE	
		3	OCASIONALMENTE	7	SIEMPRE	
No	ÍTEMS					RESPUESTA
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me genera estrés.					
2	El rendirle informes a mis superiores y subordinados me estresa.					
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.					
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.					
5	El que el supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.					
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.					
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.					
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés					
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.					
10	El que la forma en la que trabaja la empresa no sea clara me estresa.					
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.					
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.					
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.					
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.					
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.					
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.					
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.					
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.					
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.					
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés					
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés					
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.					
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.					
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.					
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés					

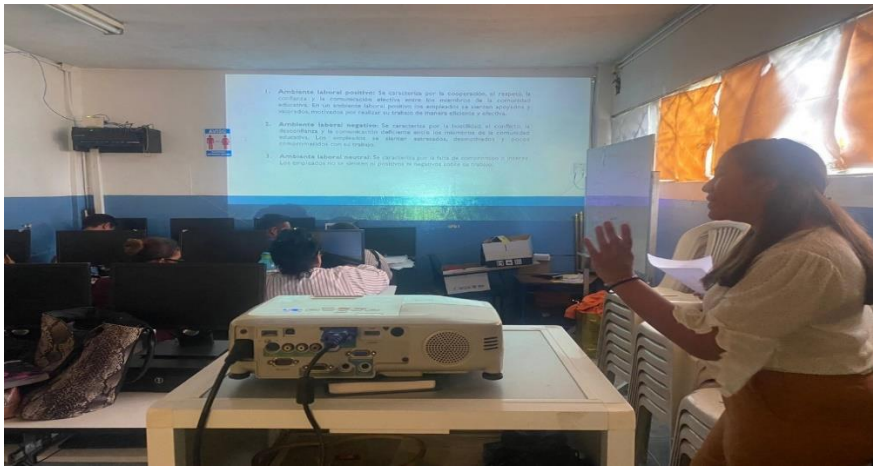
INFORME GENERAL				
EVALUADO (A):				
SEXO:				
EDAD:				
FECHA:	12/01/2024			
EVALUADORA (A):	PAULA CHENCHE – ANGIE GOMEZ			
COD.	DIMENSIONES	PD	PC	INTERPRETACIÓN
C	Clima organizacional			
E	Estructura organizacional			
O	Territorio organizacional			
T	Tecnología			
I	Influencia del líder			
F	Falta de cohesión			
R	Respaldo del grupo			
DIMENSIONES		PD	PC	INTERPRETACIÓN GENERAL
PERCEPCIÓN GLOBAL DEL ESTRÉS				

Anexo 33: Personal docente jornada vespertina

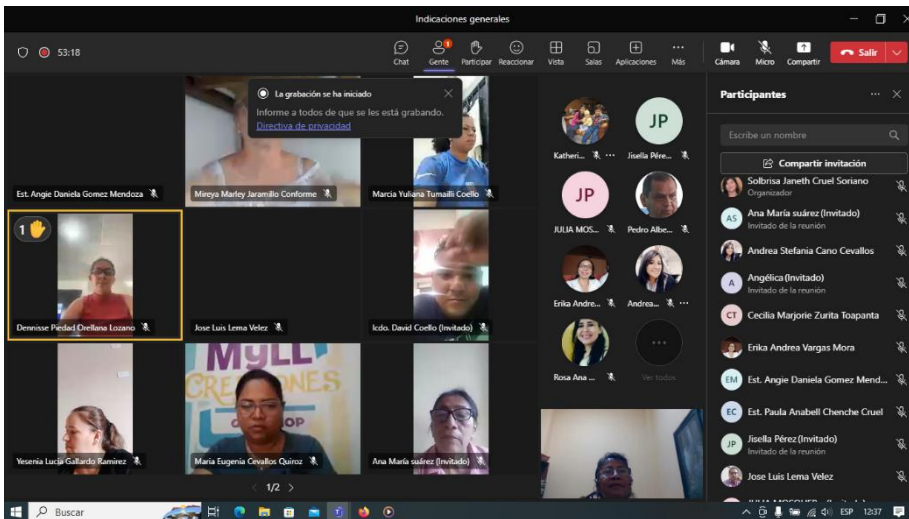


Anexo 34: Fase de socialización al personal docente sobre la intervención en la EEBF "Enrique Vallejo Vivanco"

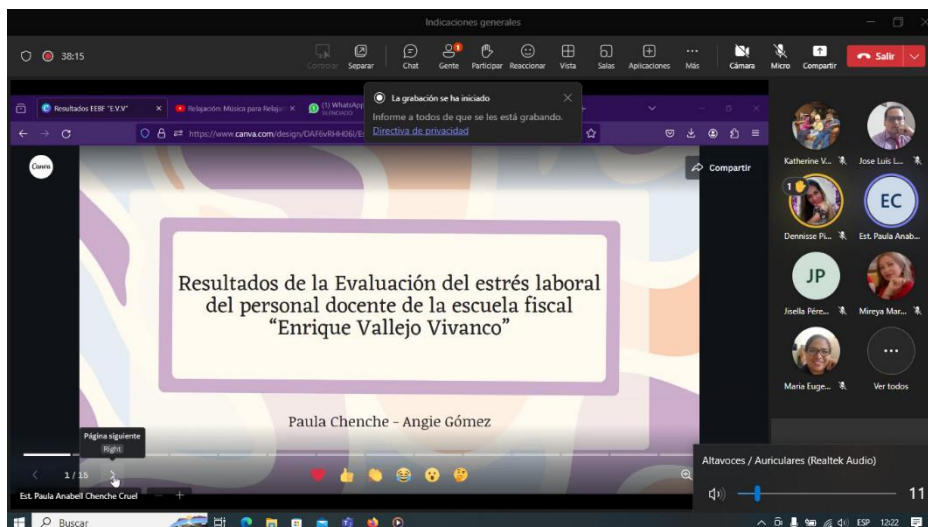


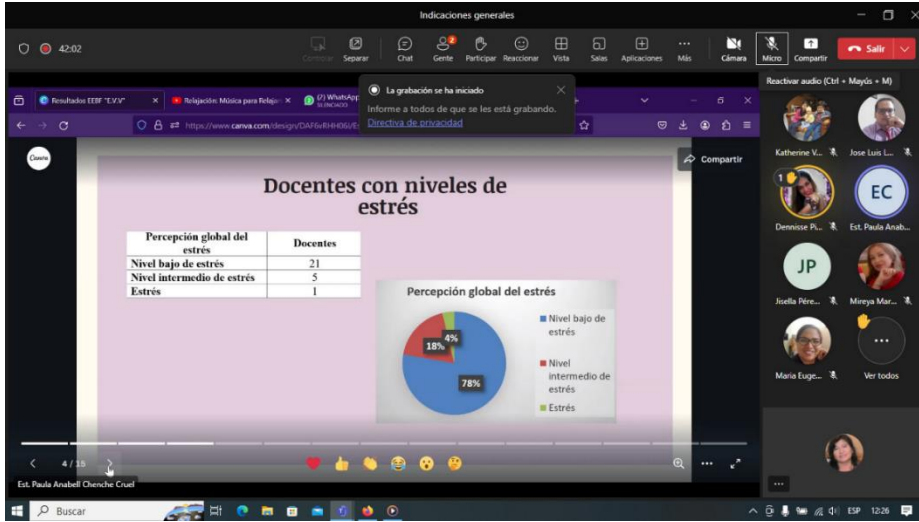


Anexo 35: Aplicación del Cuestionario OIT - OMS al personal docente

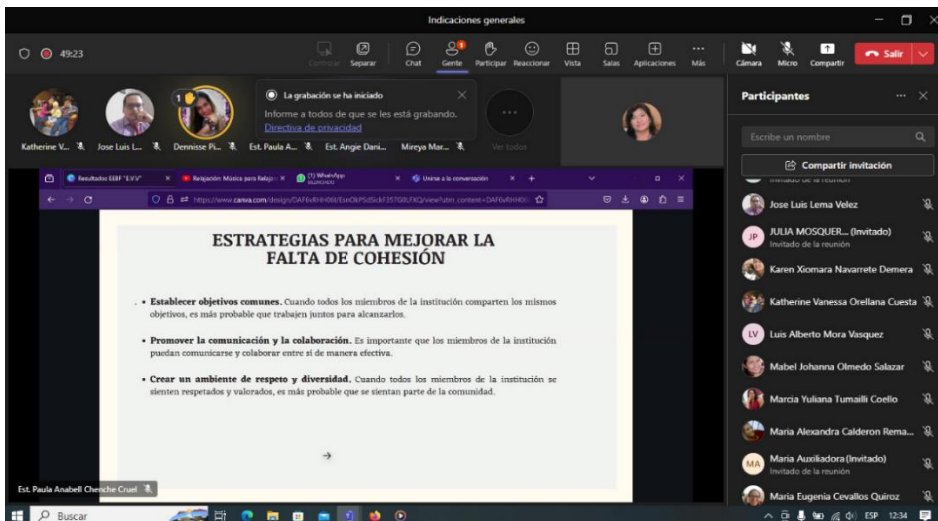
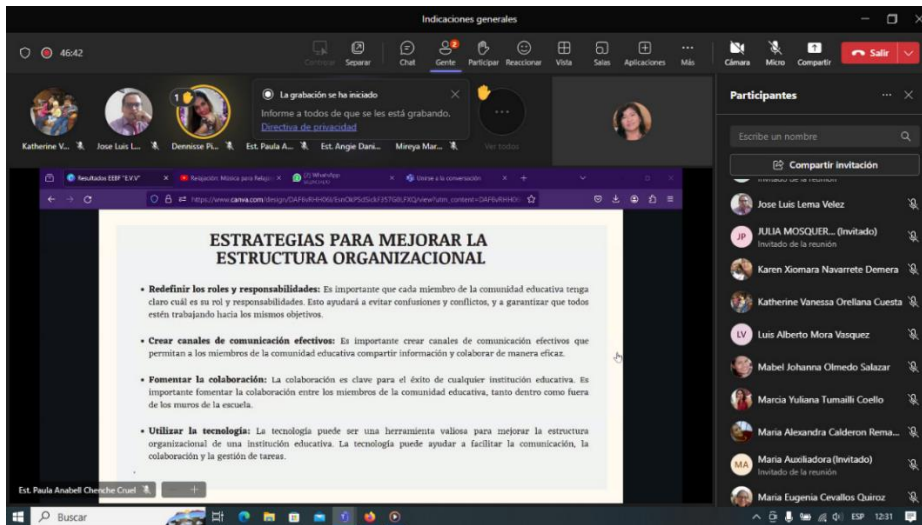


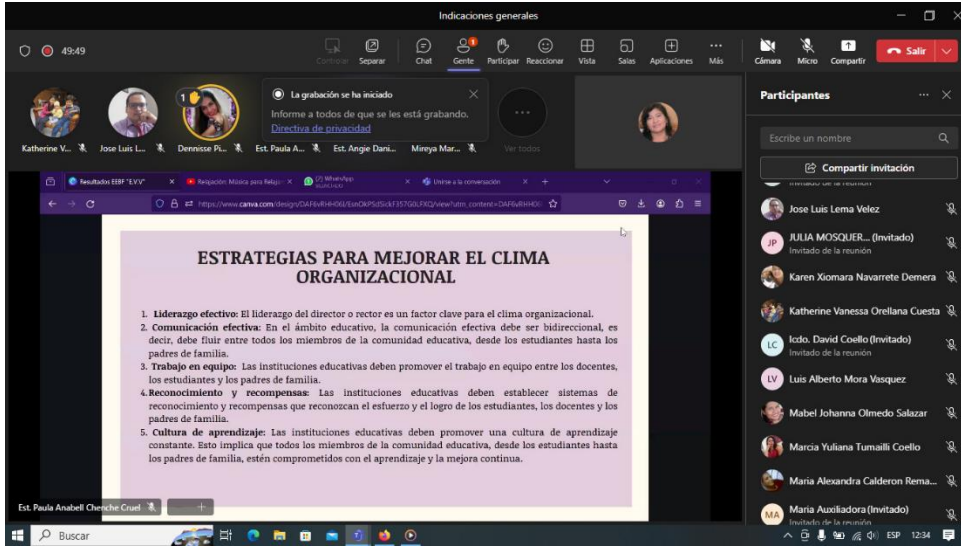
Anexo 36: Fase de devolución de resultados





Anexo 37: Plan de intervención





Anexo 38: Técnicas para el manejo del estrés laboral

