



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA  
INDOAMÉRICA  
DIRECCIÓN DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN INNOVACIÓN Y LIDERAZGO  
EDUCATIVO**

**TEMA:**

---

**FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE  
INSTITUCIONES EDUCATIVAS FISCOMISIONALES  
PERTENECIENTES AL DISTRITO 18D01 DE EDUCACIÓN DE LA  
CIUDAD DE AMBATO.**

---

**Trabajo de investigación previo a la obtención del título de Magister en  
Educación mención Innovación y Liderazgo Educativo.**

**Autora:**

Angulo Torres Paola Ximena

**Tutora:** Psc. Latta Moreira Fernanda Paola, Mg.

Ambato- Ecuador

2020

## **AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Yo, Paola Ximena Angulo Torres, declaro ser la autora del trabajo de Investigación con el nombre “FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS FISCOMISIONALES PERTENECIENTES AL DISTRITO 18D01 DE EDUCACIÓN DE LA CIUDAD DE AMBATO”, como requisito para optar al grado de Magister en Educación. Mención Innovación y Liderazgo Educativo, autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios de RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los 30 días del mes de enero del 2021, firmo conforme:

Autor: Paola Ximena Angulo Torres

Firma:



Número de Cédula: 1804320230

Dirección: Tungurahua, Ambato, Huachi Chico, Ramón Salazar y Leonidas Viteri.

Correo Electrónico: [paola.angulo.11@gmail.com](mailto:paola.angulo.11@gmail.com)

Teléfono: 0963273647

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Investigación “FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS FISCOMISIONALES PERTENECIENTES AL DISTRITO 18D01 DE EDUCACIÓN DE LA CIUDAD DE AMBATO”, presentado por Paola Ximena Angulo Torres, para optar por el Título de Magister en Innovación y Liderazgo Educativo.

### **CERTIFICO**

Que dicho Trabajo de Investigación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Ambato, 19 de diciembre del 2020

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Fernanda Paola Latta Moreira', written in a cursive style.

Fernanda Paola Latta Moreira

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quién suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente Trabajo de Investigación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Magister en Educación. Mención Innovación y Liderazgo Educativo, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor.

Ambato, 30 de enero del 2021



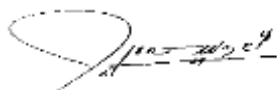
.....  
Paola Ximena Angulo Torres

CI. 1804320230

## **APROBACIÓN DEL TRIBUNAL**

El Trabajo de Titulación, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastada, sobre el tema: “FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS FISCOMISIONALES PERTENECIENTES AL DISTRITO 18D01 DE EDUCACIÓN DE LA CUIDAD DE AMBATO”, previo a la obtención del Título de Magister en Innovación y Liderazgo Educativo, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Ambato, 15 de febrero de 2021.



Dr. Jorge Guevara Granja, Mg.  
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL



Psc. Elena del Rocío Rosero Morales Mg.  
VOCAL



Psc. Paola Latta, Mg.  
DIRECTORA

## **DEDICATORIA**

A la vida...

A mi padre Danilo Angulo y mi madre Rosa Torres, apoyo fundamental de mi vida.

A Javier Naranjo por su incondicionalidad en cada momento.

A Gian André, pequeña luz que da brillo a mi existencia.

A Edison, Geraldine, Sonia y Francisco, personas maravillosas que encontré en este espacio.

Paola Angulo Torres.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Tecnológica Indoamérica, y a sus docentes quienes han sabido guiar mi formación en este espacio académico

A los docentes de Instituciones Educativas Fiscomisionales del Distrito 18D01 de Ambato por su predisposición y apertura.

A las Autoridades Distritales por su gentil apoyo para la elaboración de este proyecto.

¡Gracias!

Paola Angulo Torres

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA  
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN  
MENCIÓN EN INNOVACIÓN Y LIDERAZGO EDUCATIVO**

**TEMA:** “FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS FISCOMISIONALES PERTENECIENTES AL DISTRITO 18D01 DE EDUCACIÓN DE LA CIUDAD DE AMBATO”

**AUTOR:** Paola Ximena Angulo Torres

**TUTOR:** Fernanda Paola Latta Moreira

**RESUMEN EJECUTIVO**

La presente investigación se conduce por la línea de liderazgo y la sublínea de gestión organizacional, tiene enfoque cualitativo mixto y sustento descriptivo y busca demostrar los índices de estrés laboral en docentes de instituciones educativas fiscomisionales aplicando el test de Maslach, el test de Beck y una encuesta, elaborada de acuerdo con la necesidad de la investigación para recoger datos sociodemográficos. Para ello se determinaron los tipos de síntomas de estrés laboral que se presentan en el profesorado; luego, mediante el diseño emergente, se analizó cualitativamente los resultados obtenidos y se formuló, como teoría fundamentada, una respuesta válida al contexto y problema en estudio. Esto evidenció los altos índices de estrés existentes en el profesorado que influyen en su desempeño profesional, los cuales se manifiestan a través de afectación emocional, frustración y agotamiento. Por ello se propone el diseño de un modelo de programa para el manejo del estrés en docentes de instituciones educativas fiscomisionales pertenecientes al Distrito Educativo 18D01 de la ciudad de Ambato, con estrategias que pueden ser aplicadas independientemente del contexto de cada institución; además, los recursos necesarios para su ejecución son de fácil acceso.

**DESCRIPTORES:** estrés laboral, factores asociados, docentes fiscomisionales.



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**  
**CENTRO DE ESTUDIOS DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN EN INNOVACIÓN Y LIDERAZGO EDUCATIVO**

**THEME:** “FACTORS LINKED TO WORK STRESS IN TEACHERS FROM FISCAL-COMMISSIONED SCHOOLS THAT BELONG TO THE 18D01 DISTRICT FROM THE CITY OF AMBATO.”

**AUTHOR:** Paola Ximena Angulo Torres

**TUTOR:** Latta Moreira Fernanda Paola

**ABSTRACT**

The following research is conducted through the leadership line and the organizational management subline. It has a mixed qualitative approach and descriptive support and seeks to demonstrate the indices of work stress in teachers of fiscal-commissioned schools by applying Maslach's test, Beck's test and a survey elaborated according to the need of the research to collect sociodemographic data. For this purpose, the types of work stress symptoms that occur in the teaching staff were determined; by means of the emergent design. The results obtained were qualitatively analyzed and a valid response to the context and problem under study was formulated as a grounded theory. This evidenced the high stress indexes existing in the teaching staff that influence their professional performance, which are manifested through emotional affectation, frustration and exhaustion. Therefore, the design of a program model for stress management in teachers of public schools belonging to the Educational District 18D01 of the city of Ambato is proposed, with strategies that can be applied independently of the context of each institution. In addition, the necessary resources for its implementation are easily accessible.

**KEYWORDS:** fiscal-commissioned teachers, linked factors, work stress

## ÍNDICE

<b>AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN .....</b>	<b>ii</b>
<b>APROBACIÓN DEL TUTOR .....</b>	<b>iii</b>
<b>DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....</b>	<b>iv</b>
<b>APROBACIÓN DEL TRIBUNAL .....</b>	<b>v</b>
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>vi</b>
<b>RESUMEN EJECUTIVO .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ix</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>Planteamiento del problema.....</b>	<b>4</b>
<b>Objeto de estudio.....</b>	<b>4</b>
<b>Campo de estudio .....</b>	<b>4</b>
<b>OBJETIVOS.....</b>	<b>4</b>
<b>GENERAL .....</b>	<b>4</b>
<b>ESPECÍFICOS .....</b>	<b>4</b>
1.1. Estrés Laboral.....	15
1.2. Fuentes y consecuencias del estrés.....	17
1.3. Modelos explicativos del estrés en el entorno laboral.....	20
1.4. Síndrome de Burnout .....	22
1.5. Síntomas del síndrome de Burnout .....	25

1.6. El burnout en docentes .....	28
1.7. Estrategias de Afrontamiento ante el Estrés.....	29
1.8. Ventajas del manejo del estrés laboral .....	33
<b>Factores asociados .....</b>	<b>34</b>
Variables sociales y demográficas .....	34
Encuesta Sociodemográfica .....	48
Análisis de resultados.....	76
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>79</b>
PRODUCTO .....	79
Definición del tipo de producto.....	79
Justificación.....	79
Objetivos .....	80
Objetivo general .....	80
Objetivos específicos .....	80
Elementos metodológicos que la conforman .....	80
Factibilidad de la propuesta .....	81
Premisas para su implementación .....	83
Validación teórica de la propuesta por el método de especialistas .....	83
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>143</b>
<b>Conclusiones .....</b>	<b>143</b>
<b>Recomendaciones .....</b>	<b>143</b>

<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>145</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>153</b>
<b>Anexo 1. Cuestionario de encuesta de factores sociodemográficos .....</b>	<b>153</b>
<b>Anexo 2. Inventario de Burnout de Maslach.....</b>	<b>156</b>
<b>Anexo 3. Inventario de depresión de Beck.....</b>	<b>157</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Principales síntomas psicológicos del Burnout .....	27
Tabla 2. <b>Variable Independiente:</b> Docentes de instituciones educativas fiscomisionales.....	39
Tabla 3. <b>Variable Dependiente:</b> Factores asociados al estrés laboral .....	42
Tabla 4. Índice del Síndrome de Burnout Distribución de los datos de acuerdo con el percentil 33.3 y 66.6.....	47
Tabla 5. Escala de ansiedad de Beck.....	48
Tabla 6. Matriz de validación de instrumento .....	50
Tabla 7. Categorías emergentes .....	56
Tabla 8. Matriz de valoración de especialistas.....	84
Tabla 9. Estructura del modelo de programa para manejo de estrés en docentes.	87

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Ficha de valoración de especialista.....	53
Gráfico 2. Ficha de valoración de especialista.....	54
Gráfico 3. Afectación emocional .....	58
Gráfico 4. Frustración .....	60
Gráfico 5. Expectativas sobre el futuro.....	62
Gráfico 6. Sensación de fracaso .....	64
Gráfico 7. Despersonalización .....	66
Gráfico 8. Rangos etarios.....	68
Gráfico 9. Tipo de Contrato .....	70
Gráfico 10. Distancia domicilio-trabajo.....	72
Gráfico 11. Número de cargas familiares .....	74
Gráfico 12. Factibilidad de la propuesta .....	82
Gráfico 13. Ficha de valoración de especialistas .....	85
Gráfico 14. Ficha de valoración de especialistas .....	86

## INTRODUCCIÓN

La investigación sobre los factores asociados al estrés laboral en docentes de instituciones educativas fiscomisionales pertenecientes al Distrito 18D01 de Educación de la ciudad de Ambato se encuentra enmarcada en la línea de investigación de liderazgo y la sublínea de gestión organizacional. Dos temáticas de suma importancia que se entrelazan entre sí a través de los procesos encaminados a la autonomía institucional. Entendiéndose a esta sublínea como el fortalecimiento de los proyectos educativos en el marco de las políticas públicas que permitan enriquecer los procesos pedagógicos con el propósito de responder oportunamente a las necesidades de la población en un contexto local, regional y mundial, que promueva el interaprendizaje de los estudiantes, docentes y comunidad educativa en general creando una sociedad de aprendizaje que permita el reconocimiento de las instituciones educativas como un conjunto de individuos que comparten la responsabilidad del mejoramiento continuo y permanente de las experiencias educativas de los estudiantes con el fin de garantizar para ellos una formación lo más integral posible y que les permita ser miembros de una sociedad que se encuentra en constante cambio, por lo que se requiere de un adecuado manejo de los procesos que se conjugan dentro de la formación del ser humano. Todo esto, con el fin de mejorar su calidad de vida y de prepararlos profesionalmente para su futura inserción en el campo laboral.

Cabe recalcar, que la educación implica en sí misma, un proceso de interacción constante entre seres humanos, por lo tanto, es necesario tomar en cuenta todos los aspectos del ser: el espíritu, el alma, la mente y el cuerpo, asegurándose de atender a las necesidades y requerimientos que estos demandan.

La Organización de las Naciones Unidas (2015) propone a través de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) lo siguiente: “3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades”. Por su parte, la OMS manifiesta que: “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (Organización Mundial de la Salud, 1948). En tal virtud, debe ser motivo de preocupación por parte de

organizaciones gubernamentales y la sociedad civil la adecuada promoción y prevención de la salud en todos sus ámbitos.

Asimismo, la OMS (2018) define a la salud mental como: “el estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad” motivo por el cual, es indispensable generar espacios que permitan la socialización y toma de conciencia sobre la importancia de la salud mental.

Por su parte la Constitución de la República del Ecuador (2008) manifiesta en su artículo 3.- Son deberes primordiales del Estado literal 1. “Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.” Además, en el artículo 32 dicta:

La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008)

Estas normativas y recomendaciones de organismos nacionales e internacionales realzan la importancia de realizar investigaciones constantes sobre la salud mental de los ciudadanos ecuatorianos y más aún de los docentes que se encuentran en contacto permanente con otros individuos.

Abordar esta problemática en docentes busca determinar los factores que influyen en el manejo del estrés de dicho grupo y así contribuir en la identificación de respuestas conductuales y situaciones del entorno educativo que puedan estar ocasionándolo y trabajar en medidas preventivas para evitarlo o tratarlo. La metodología de investigación está enmarcada en el tipo empírico analítico con enfoque descriptivo.



Los estudios enfocados a los factores estresores dentro del ejercicio docente son escasos y más aún en la realidad ecuatoriana, ya que no se cuenta con una política de salud mental y bienestar emocional para el profesorado. El estrés como tal no es considerado un problema psicosocial y tomando en cuenta que son los y las docentes quienes deben llegar felices y con bienestar al aula de clase para así poder transmitir bienestar y felicidad a sus estudiantes, resulta importante tomar la iniciativa para abordar esta problemática y contribuir al desarrollo de planes y políticas que respondan efectivamente ante esta situación.

La investigación constituye un aporte importante en el entendimiento de esta problemática que afecta el desempeño de la enseñanza en nuestro medio, aportando un diagnóstico importante de los factores que están preocupando al personal docente en su labor diaria. Podría decirse que es un diagnóstico precoz de posibles factores tendientes a provocar tensión en el docente, de manera que se pueden preparar intervenciones tempranas.

El trabajo también es un aporte significativo de información para continuar investigaciones en este campo que puedan, por ejemplo, analizar la misma problemática en escuelas de carácter público y establecer estudios comparativos.

Dentro del grupo de profesionales que prestan servicios, los docentes son quienes se encuentran más expuestos a factores de estrés debido al contacto permanente con estudiantes, padres de familia, representantes legales, colaboradores y autoridades del mismo sistema educativo. La obligación de la actualización constante en conocimientos y métodos de enseñanza, así como en estrategias adecuadas para el manejo del grupo que le corresponda tuturar, la atención a la diversidad del mismo con la finalidad de alcanzar los objetivos preestablecidos tratando de garantizar una educación de calidad y calidez para todos también constituyen factores de estrés.

El nivel de estrés laboral está afectando a gran parte de la población docente, puesto que los estilos de vida que llevan diariamente son excesivamente rutinarios, al igual que la presión y sobrecarga de asignaciones académicas, personales y laborales. Por ello es de total relevancia que se fomenten investigaciones como la

presente para aportar en salvaguarda de la integridad física y emocional del profesorado manteniendo siempre presente que el primero que debe llegar feliz al aula es el docente.

### **Planteamiento del problema**

¿Cuáles son los factores asociados que generan mayor índice de estrés laboral en docentes de instituciones educativas fiscomisionales pertenecientes al Distrito 18D01 de Educación de la ciudad de Ambato?

### **Objeto de estudio**

Factores asociados al estrés laboral

### **Campo de estudio**

Instituciones educativas fiscomisionales

## **OBJETIVOS**

### **GENERAL:**

Demostrar los factores asociados que generan mayor índice de estrés laboral en docentes de instituciones educativas fiscomisionales.

### **ESPECÍFICOS:**

Describir el tipo de síntomas del estrés laboral que se presentan con mayor frecuencia en docentes.

Establecer la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente.

Elaborar una propuesta para el manejo del estrés laboral en docentes de instituciones educativas fiscomisionales pertenecientes al Distrito 18D01 de Educación.

Validar la propuesta para manejo de estrés laboral en docentes en instituciones educativas fiscomisionales pertenecientes al Distrito 18D01 de Educación.

## CAPÍTULO 1

### MARCO TEÓRICO

#### **Antecedentes de la investigación**

Se han investigado las diferentes fuentes de consulta, publicaciones y revistas relacionadas con el tema de investigación, en los que se han encontrado los siguientes antecedentes relevantes:

#### **Antecedente 1**

**Título:** Factores psicosociales que inciden en el estrés laboral

**Autor:** Antonio Cano Vindel, tomado de Mering Reig, Cano Vindel y Miguel Tobal

**Año:** 1995

**Objetivo:** Determinar las situaciones del contexto laboral y las características del individuo que inciden en el estrés laboral.

**Metodología:** No especificada.

**Conclusiones:** El estudio plantea una relación entre la fuerza de las situaciones y la importancia que ellas tienen, si una situación de contexto es muy fuerte, las variables personales son menos importantes, por el contrario, si el contexto permite alguna interpretación o manejo, entonces las condiciones personales son determinantes. La naturaleza de las profesiones también tiene incidencia en el nivel de estrés, dependiendo de la prisa, inmediatez, precisión, exactitud, esfuerzo físico, esfuerzo mental, responsabilidad, consecuencias de un error, entre otras. En este contexto varias profesiones se encuentran en niveles de estrés potencialmente

superiores a la docencia. Sin embargo, no solo el contexto laboral es importante, también inciden las diferencias individuales, es decir, las mismas situaciones de contexto pueden producir estrés en un individuo, pero no en otro. Incluso, algunas situaciones de contexto pueden ser interpretadas por un individuo como peligrosas surgiendo la reacción de estrés, pero las mismas situaciones pueden ser interpretadas por otro individuo como normales, no generando ninguna situación de estrés. Sin embargo, un informe de la Comisión Europea (2000), relaciona varios factores comunes de estrés laboral como el exceso de trabajo, la falta de reconocimiento, la estabilidad de la posición, la falta de cooperación de superiores o colegas y otros.

**Relación con el trabajo de investigación:** el artículo proporciona un análisis más general y amplio de las causas que inciden en el estrés laboral, más allá del contexto docente, aportando herramientas para el análisis de los resultados de la investigación.

## **Antecedente 2**

**Título:** Estrés y burnout en profesores. (International Journal of Clinical and Health Psychology).

**Autores:** Juan Antonio Moriana Elvira y Javier Herruzo Cabrera.

**Año:** 2004

**Objetivo:** Revisar los principales hallazgos e investigaciones realizadas sobre el estrés y síndrome del quemado (burnout) en profesores, separándolos por el análisis de causas, los modelos teóricos que intentan explicar este fenómeno y sus consecuencias y finalmente, presentando los instrumentos de evaluación y tendencias en prevención e intervención.

**Metodología:** es un estudio teórico que analiza investigaciones previas y revisa de manera pormenorizada la literatura científica sobre la materia.

**Conclusiones:** Se encuentra que hay múltiples contradicciones entre los resultados de las investigaciones analizadas, principalmente en lo relacionado con

las causas del estrés y el burnout. Se identificaron limitaciones metodológicas en gran parte de las investigaciones encontrando que hay dificultad de manipular variables dentro del contexto educativo y el control de factores ambientales, lo que ocasiona que la mayoría de las investigaciones sean del tipo correlacional. Dentro de las causas no se encontró algo significativo en relación con los factores de tipo sociodemográfico como sexo, edad, estado civil, sin embargo, algunos estudios concluyen mayor incidencia del problema en profesores de secundaria y en centros educativos suburbanos o de poblaciones marginadas. Dentro de las causas asociadas a factores de personalidad, se encontró mayor relación en profesores que tienen la percepción de que el agente causal de los acontecimientos de su vida cotidiana es externo, y también se encontró mayor incidencia en personas con bajo nivel de autoestima. En las causas asociadas a factores propios del trabajo, las principales variables que afectan son la sobrecarga laboral, el comportamiento de los alumnos, los conflictos interpersonales con otros profesores, padres y superiores y los problemas derivados de políticas educativas. No se encontró algo concluyente sobre la cantidad de alumnos ni la dualidad de rol con la carga administrativa ni los ciclos escolares, si bien algunos estudios sugieren mayores niveles de estrés en el inicio del ciclo escolar. En cuanto a las consecuencias los estudios muestran que el estrés deriva en situaciones de problemas de salud física y mental, lo que lleva a insatisfacción con el rol laboral y personal, falta de autorrealización, actitudes negativas hacia sí mismo y hacia los demás y deterioro de la vida de pareja. En relación con los modelos que intentan explicar el estrés, el artículo relaciona el realizado por Byrne (1999), el de Kiriaccou y Sutcliffe (1978), modificado por Worrall y May (1989) y ampliado por Rudow (1999), el de Leithwood, Menzies, Jantzi y Leithwood (1999), concluyendo que el más aceptado a nivel internacional por la comunidad científica es el de Maslash y Leiter (1999) que utiliza el MBI (Maslash Burnout Inventory) que concibe el burnout como una experiencia individual y crónica de estrés relacionada con el contexto social que incluye tres componentes: la experiencia de estrés, la evaluación de los otros y la evaluación de uno mismo. Este síndrome psicológico conlleva cansancio emocional, despersonalización (afloramiento de sentimientos negativos de distanciamiento y cinismo con relación a los clientes) y baja realización personal. El estudio indica

que las formas de evaluación más comunes son los autoinformes, el MBI la prueba más importante y aceptada y destacando que se tienen pocas fuentes de evaluación con medidas orgánicas y fisiológicas que podrían aportar objetividad y validez al estar individualizadas. Finalmente, sobre la intervención, tratamiento y prevención del burnout en profesores, el artículo menciona que proliferan los estudios centrados en las estrategias de afrontamiento individual y/o grupal, sobre lo cual la mayoría de los especialistas reconocen las limitaciones de estos trabajos, dado que se generan a partir del contexto en el que se ha producido el problema y no en la raíz de este. Las técnicas de afrontamiento se dividen en tres categorías: individuales, grupales y organizacionales. Dentro de las individuales destacan el ejercicio físico, el counseling, las técnicas de manejo efectivo del tiempo y las tareas, la relajación, habilidades de comunicación, reforzamiento de resistencia y afrontamiento de problemas. Las grupales usan similares herramientas, pero con la ventaja de poder compartir algunas experiencias y aprendizajes. Dentro de las organizacionales se citan el mejoramiento de la formación profesional (Esteve, 1997), cambios en la selección y formación de los profesores (Ortiz, 1995), programas de asistencia personalizada al empleado (Travers y Cooper, 1997), reducción de la carga de trabajo (Pines y Aronson, 1981), reducción de la carga lectiva y jornada laboral (Kiriadou, 1980).

**Relación con el trabajo de investigación:** Este artículo presenta una perspectiva muy completa de las investigaciones relacionadas al estrés y el burnout en profesores, lo que contribuye a realizar una mejor evaluación de las causas, consecuencias y medidas de tratamiento a formular como parte de este trabajo.

### **Antecedente 3**

**Título:** Estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. (Revista Electrónica de Investigación y Evaluación educativa).

**Autores:** Pablo Gutiérrez-Santander, Santiago Morán-Suárez e Inmaculada Sanz-Vásquez.

**Año:** 2005

**Objetivos:** Disponer de una escala para la medición del estrés docente que ofrezca garantías de fiabilidad y validez para la evaluación y analizar la relación entre el estrés y algunas variables de correlación.

**Metodología:** Aplicación de la escala ED-6 de estrés docente a una muestra de 172 profesores de centros públicos y privados, con manejo de herramientas estadísticas.

**Conclusiones:** Se comprobó que la escala de medición tiene cualidades suficientes para ser utilizada al menos con información sobre el nivel de malestar del profesor y aportar información sobre variables que pueden influir en este problema.

**Relación con el trabajo de investigación:** en el presente trabajo se utilizó la escala de medición ED-6 como instrumento de evaluación, por lo que este antecedente aporta criterios de análisis de los datos encontrados y garantiza que su uso es válido con este propósito.

#### **Antecedente 4**

**Título:** Estrés laboral en el sector educativo.

**Autores:** Laia Mestres.

**Año:** 2007

**Objetivos:** Evaluar si el estrés repercute más en el sector docente que en otros ámbitos laborales y proponer medidas para su prevención.

**Conclusiones:** El trabajo docente, como otros donde hay una implicación personal, una relación constante y directa con personas tienen mayor incidencia de estrés que otras profesiones. El docente tiene herramientas que puede trabajar por sí mismo como formación continuada, habilidades de comunicación y manejo efectivo del tiempo, pero para hacer frente al estrés se requiere la comunicación y colaboración fluida entre todos los profesionales que intervienen en la educación

como el profesorado, psicólogos, pedagogos, administradores de la educación que formulen propuestas conjuntas de prevención.

**Relación con el trabajo de investigación:** El artículo recopila y resume gran parte de los principales hallazgos sobre causas, consecuencias e iniciativas sobre prevención ofreciendo una visión amplia de esta problemática.

### **Antecedente 5**

**Título:** El estrés docente en profesores de escuela pública. (Tesis de Magister en Educación - Pontificia Universidad Católica del Perú).

**Autora:** Patricia del Pilar Castro Velandrez.

**Año:** 2008

**Objetivos:** Describir los factores que desencadenan el estrés laboral en los docentes de instituciones educativas públicas, identificando de qué manera la gestión institucional, la situación laboral, la infraestructura, la disponibilidad del material didáctico y otros factores, inciden en esta situación.

**Metodología:** Cualitativa, a partir de un enfoque descriptivo de investigación y un estudio de tipo exploratorio. Se utilizaron los datos suministrados por las participantes en la investigación, que consistieron en un grupo de cinco docentes femeninas de instituciones públicas educativas de Lima, ubicadas en los Distritos de Villa El Salvador, Los Olivos, Carmen de la Legua, Vitarte y Ventanilla. El material usado fue una guía de entrevista semiestructurada, con elementos para permitir recordar las experiencias en un contexto de tiempo determinado, lo que se conoce como la técnica de los incidentes críticos (Kenn, 1993 y Roos, 2001).

**Conclusiones:** Se encontró que los factores principales que desencadenan el estrés en los docentes son las relaciones con los alumnos, con los padres y los colegas del trabajo. En la relación con los alumnos la problemática se centra en el rendimiento académico principalmente por el incumplimiento de las tareas asignadas, los problemas personales de los alumnos, ya sean derivados de problemas en sus hogares o por carencias económicas que resultan en falta de



motivación e interés por aprender y finalmente los problemas de conducta, que alcanzan situaciones de falta de respeto, incluso agresión en algunos casos hacia el profesor, como había sido encontrado por Kiriadou (2003). En la relación con los padres la situación que más mortifica a los docentes son las actitudes de desconfianza, el acoso y el enfrentamiento. Es recurrente la falta de interés de los padres mostrada en la poca participación en reuniones de padres, así como el no reconocer o aceptar que sus hijos tienen problemas y adopten posiciones para defenderlos, enfrentando al docente. Se recomienda a las instituciones educativas contar con personal especializado como psicólogos, trabajadores sociales y consejeros de familia. Es importante la preparación del docente en estrategias de manejo de conflictos y su buena condición física y mental para afrontar adecuadamente las situaciones que potencialmente pueden desencadenar el estrés.

**Relación con la investigación:** Esta tesis resulta particularmente interesante como antecedente por explorar la misma problemática de estrés docente, pero aplicada a un contexto nacional. Su muestra de estudio se tomó de docentes de escuela pública, mientras que la presente investigación lo hace en docentes de escuela privada. Desde este punto de vista, los trabajos serán complementarios para un mejor entendimiento de los factores que inciden en el estrés docente desde diferentes perspectivas. Finalmente, los objetivos de la investigación de la tesis de Castro Velandrez se centran en las condiciones de relacionamiento y entorno del docente como desencadenantes del estrés, mientras que la presente investigación profundiza en la condición propia del docente tanto mental como anímicamente y su forma de enfrentar las posibles causas de estrés en su contexto laboral y social.

### **Desarrollo teórico**

En la actualidad, el interés por la salud psicosocial de los profesores está tomando relevancia y desde distintas organizaciones públicas y privadas se está insistiendo en la necesidad de intervenir para mejorar la calidad de vida laboral de las y los docentes. Las reformas educativas, el aumento de demandas por parte de las familias y estudiantes, junto con algunas condiciones de trabajo desfavorables (masificación de estudiantes en las aulas, presencia de estudiantes con Necesidades

Educativas Especiales (NEE)) son considerados como obstáculos. Según Brown y Mitchel (1993), se considera un obstáculo aquel “factor tangible del ambiente laboral que tiene la capacidad de restringir el desempeño”. Si las y los profesores no cuentan con suficientes recursos personales o laborales para hacer frente a estos obstáculos, todas las consecuencias que de ello se deriven afectará a su bienestar psicológico de forma negativa (Grau, Llorens, García, Burriel, 2003). Uno de los primeros pasos para afrontar el estrés como problema, desde una organización de trabajo, lo constituye la identificación y evaluación de los factores que permitan hacer un diagnóstico de la situación, así como de las alteraciones y disfunciones que se producen tanto sobre los trabajadores como sobre el funcionamiento de la entidad, destacando que es el capital humano quien lleva sobre sí el adecuado funcionamiento de ésta.

Diversos estudios que se han llevado a cabo sobre estrés en profesionales de servicios (psicólogos, médicos, profesores), han puesto de manifiesto que el trabajo diario con personas, en especial si estos presentan problemas personales o familiares (pacientes, marginados), son una importante fuente de estrés para aquellos.

Desde los años setenta, se está estudiando sobre el hecho de que estos profesionales experimenten sentimientos de despersonalización, agotamiento emocional, cinismo, o rechazo emocional hacia las personas que son parte de su propio trabajo. A esta experiencia se la ha denominado Síndrome de Burnout o “estar quemado” (Leiter y Meechan, 1986, citado en Peiró, 2000). Una de las profesiones más afectadas por este síndrome es la del docente, la cual es sumamente compleja, ya que se entiende como uno de los responsables principales de la educación de los niños y jóvenes, la figura representativa de la transmisión de los contenidos académicos, valores, ideales, creador de expectativas, conocimientos, intereses profesionales, personales y académicos. Esta tarea educativa tan exigente y perfeccionista puede generar en muchos casos cierto malestar en relación con su profesión, hacia ellos mismos o hacia su institución, pudiendo derivar en estrés laboral.

En algunos casos, ese estrés manifestado por malestares físicos (dolores de cabeza, problemas de estómago) o la percepción de fracaso o presión con respecto a su trabajo diario en la enseñanza, puede generar el Síndrome de Burnout, el cual hace que el docente no sienta valorado su trabajo, ni se sienta capaz de realizarlo de manera eficaz, hecho que conlleva a pedir la baja médica.

Los factores que causan problemas en la práctica docente pueden ser contextuales, relativos a la relación educativa, o personales (estrés percibido, estrategias de afrontamiento, síntomas de Burnout o capacidad emocional para enfrentar y resolver problemas). Como un factor personal (o “habilidad” según el Modelo de Habilidad de Salovey y Mayer, de 1990) de suma importancia que interviene en los problemas de estrés, de resolución de conflictos, toma de decisiones, autoestima, regulación de emociones o la empatía, entre otros, se encuentra la Inteligencia Emocional (IE)

El estrés docente afecta a variables tan diversas como el estado emocional, la salud física o las relaciones interpersonales, pudiendo ser vivenciadas de forma distinta por diferentes personas. A partir de la revisión de los estudios sobre el estrés docente, podemos distinguir tres tipos principales de efectos: conductuales, cognitivos y fisiológicos. Dentro de cada uno de estos tres tipos encontramos a su vez efectos a corto y largo plazo.

En el plano conductual, Hernández, Pozo y Polo (1994) estudiaron cómo el estilo de vida de los docentes se ve modificado según se acerca el período de realizar la toma de evaluaciones, convirtiéndose así sus hábitos en insalubres –exceso en el consumo de cafeína, tabaco, sustancias psicoactivas como excitantes e, incluso en algunos casos, ingestión de tranquilizantes–, lo que posteriormente puede llevar a la aparición de trastornos de salud.

En el plano cognitivo, Smith y Ellsworth (1987, citado por Muñoz, 2003) comprobaron que los patrones emocionales y de valoración de la realidad variaban sustancialmente desde un periodo previo a la realización de los exámenes hasta el momento posterior al conocimiento de las calificaciones. Por otro lado, los sujetos del estudio de Hill y colaboradores (1987, citado por Gump y Matthews, 1999)

percibieron subjetivamente más estrés dentro de la época de exámenes que fuera de ella. Por último, respecto al plano psicofisiológico, son bien conocidos los trabajos que ponen de manifiesto la incidencia del estrés docente sobre problemas de salud durante periodos de exámenes (situaciones percibidas como altamente estresantes) en estudiantes de Medicina.

Estos cambios son indicadores de una depresión del Sistema inmunitario y, por tanto, de una mayor vulnerabilidad del organismo ante enfermedades. Otro trabajo posterior (Glaser y cols., 1993) confirma los cambios en la respuesta inmune asociados con el estrés docente, en este caso, evidenciados por una baja actividad de los linfocitos T y de su respuesta ante los mitógenos. En definitiva, considerando el estrés docente desde la perspectiva interaccionista, pretendemos con el desarrollo de este trabajo llegar a un conocimiento más exhaustivo del estrés académico que padecen los docentes universitarios, tanto en lo que tiene que ver con las situaciones específicas que favorecen su aparición (exámenes, sobrecarga de trabajo...) como en las variables moduladoras, específicamente estudiando el autoconcepto académico, así como las reacciones a nivel de salud que dichas situaciones provocan en los individuos.

El nivel de deterioro del estado de salud se debe analizar como consecuencia de la situación estresante, mientras que el autoconcepto docente deberá analizarse como variable moduladora de carácter psicosocial.

De esta manera se podría realizar una aproximación a una clasificación de la población y brindarles la ayuda necesaria, documentándolos e instruyéndoles sobre cómo afrontar y combatir el estrés académico. Podemos mencionar algunos factores que serán analizados como variables de esta problemática:

- Buena alimentación,
- Mantener las horas de sueño
- Realizar actividades físicas.
- Preparar tareas a tiempo

- Cumplir con actividades burocráticas

Es por ello que este estudio servirá como referencia para otros trabajos investigativos que abordan esta temática.

### **1.1. Estrés Laboral**

Como muchas otras, la palabra estrés se usa antes de su empleo a nivel social. Los científicos la usaron en el siglo XIV para expresar dureza, tensión, adversidad o dolor. Este era un término utilizado en muchas situaciones en el que parecía tener lugar, ante cualquier manifestación fisiológica, cognitiva o emocional, lo cual ha dificultado el encontrar una definición precisa del mismo. (Martínez A. , 2010)

Es hasta el año de 1936 cuando Hans Selye, quien cursaba su segundo año de medicina, se refiere al estrés a través de una investigación fisiológica del mismo, aportando tres importantes consideraciones:

1. El estrés tiene una respuesta claramente sistemática: alarma, resistencia y agotamiento.
2. La respuesta ante el estrés es independiente a sus desencadenantes, es decir, no es específica.
3. Exposiciones recurrentes a episodios de estrés, sumados a la carencia de mecanismos para sobrellevar esta experiencia, vulnera al organismo ante la enfermedad.

Las concepciones iniciales comparten en común la consideración del estrés como una respuesta del organismo de estilo adaptativa que permite al ser humano enfocar todos sus recursos para responder de manera eficaz a estímulos adversos del ambiente.

Por su parte, otros autores definen al estrés basados en la relación existente entre las demandas y presiones del entorno laboral (Blase, 1986) o tomándolo desde la exposición a nuevas y prolongadas experiencias tensionantes que superan a las estrategias de afrontamiento del individuo, desencadenando reacciones diversas en

el organismo del sujeto (físicas, conductuales, emocionales y mentales) (Dunham, 1990).

El estrés puede tomarse también desde un enfoque más positivo, viéndolo como como un estimulador de energía y resistencia para obtener éxitos satisfactorios para la persona. Sin embargo, se torna negativo cuando sus efectos son perjudiciales para la salud del personal que lo padece y a su vez, afectan directa o indirectamente al desarrollo de las organizaciones. El estrés, visto desde la perspectiva de Richard S. Lazarus, se constituye en una particular interacción entre el sujeto y el contexto en el que se desenvuelve. Para que el estrés y sus efectos tengan lugar es necesario que aparezcan diferentes factores en el individuo y en su entorno y que, a su vez, se produzca una combinación específica entre ellos, en donde los factores psicológicos juegan un papel primordial de mediador entre los estímulos estresores y la respuesta del individuo a los mismos (Lazarus & Folkman, 1986).

Estos indicios contribuyen a la definición más actual que entiende al estrés como un proceso que está constituido por varios elementos como: las características objetivas del medio, la valoración cognitiva y las estrategias de afrontamiento que posea el individuo.

A breves rasgos, se puede coincidir en que un estresor es cualquier elemento que genera estrés, teniendo en cuenta que, junto con los más universales, objetivos y comunes pueden encontrarse una gran variedad de factores subjetivos, que dependerán de las características propias de cada individuo y de las estrategias que este utilice para afrontarlos. El concepto de estrés puede tomarse como un fenómeno del ambiente, por lo que se le podría considerar como una variable independiente. Pero también, se puede considerar como dependiente cuando el estrés se presenta como una respuesta del individuo. Además, se puede tomar al estrés como un proceso de interacción entre el sujeto y su ambiente, en donde la relación más básica es la de estímulo-respuesta, el individuo percibe una amenaza y esta genera una respuesta física o psicológica para contrarrestarla. Con frecuencia, el estrés laboral es ocasionado por el desequilibrio entre la demanda laboral

(también autoimpuesta) y la capacidad para cumplirla eficientemente.(Prevecon, 2018).

El trabajo es una actividad humana, individual y colectiva que requiere de las personas una serie de contribuciones (esfuerzo, tiempo) que éstas aportan buscando a cambio compensaciones, no solo económicas y materiales, sino también psicológicas y sociales que contribuyen a satisfacer las necesidades humanas. Los factores relacionados con el desempeño laboral son denominados estresores ocupacionales referente al conjunto de situaciones psicosociales y físicas de carácter estimular que se dan en el trabajo y frecuentemente producen tensión y otros problemas en la persona que lo padece. El estresor siempre dependerá de la apreciación personal, de la vulnerabilidad y de las características personales, de las estrategias que los individuos, grupos y organizaciones tomen para afrontarlo. El estrés relacionado con el trabajo puede definirse como el conjunto de reacciones emocionales, fisiológicas, cognitivas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Caracterizándose por altos niveles de excitación y angustia, y con frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación (DGEAS. Comisión Europea, 1999, citado en De Pablo, 2007). En los estudios realizados por la Unión Europea, sugieren que el estrés relacionado con el trabajo (ERT) es el segundo problema de salud más común, después del dolor de espalda, afectando al 28 % de los trabajadores; y supone el 50 % o 60 % del total de los días laborales perdidos (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2002).

Por lo antes expuesto, se puede considerar al estrés laboral como un fenómeno multidimensional, complejo y dinámico que involucra en sí mismo las fuentes de estrés (demandas ambientales), las variables que se involucran en el procesamiento del estrés, el modo de respuesta (física o psicológica) y finalmente, las consecuencias individuales y grupales.

## **1.2. Fuentes y consecuencias del estrés**

Diversos trabajos de investigación que giran en torno al estrés laboral han intentado identificar los diferentes factores que dan origen al estrés y los efectos

negativos que estos tienen sobre los individuos. Estos estudios se han centrado en diversas profesiones, por el beneficio de esta investigación se tomarán en cuenta únicamente con las fuentes relacionadas con la labor docente y el entorno educativo.

Tomando como referencia a Antonia Zorrilla (2017), en su investigación sobre el estrés docente y otros estudios empíricos, es posible identificar las fuentes de estrés más comunes dentro del ambiente educativo:

a) Relacionadas con el ambiente físico: Se refieren a condiciones objetivas del entorno como: iluminación, disponibilidad de espacio para el desarrollo del trabajo, ruidos, entre otros.

b) Relacionadas con las exigencias del trabajo: Refieren a la carga excesiva de actividades, tanto de forma cuantitativa (sobrecarga de trabajo a ejecutarse en un limitado tiempo), como de forma cualitativa (excesiva demanda en relación con las habilidades y competencias de la persona, adaptación acelerada a tecnologías, etc.) Se consideran dentro de este grupo también a la diversidad de actividades que el individuo debe realizar, cuando los niveles de variedad de tareas son altos y no permiten que el sujeto las desarrolle con eficacia y eficiencia.

c) Función dentro de la organización: El rol de un profesional de la educación dentro de su institución está relacionado con las funciones que ejerce en su puesto de trabajo y las expectativas que se generan sobre él (por ejemplo, rol de inspector, coordinador, director, tutor, otros). Cuando el rol que debe desempeñar la persona es bien definido, comprendido y aceptado y las expectativas hacia él concuerdan con sus expectativas personales, los niveles de estrés podrían mantenerse bajos, pero cuando sucede lo contrario y se presenta ambigüedad y falta de esclarecimiento de sus competencias y atribuciones se experimentan altos niveles de estrés.

d) Relaciones interpersonales: Las relaciones que se establecen en la organización no siempre son positivas, ocasionalmente, pueden derivarse en fuentes de estrés graves y de gran relevancia. Los procesos ineficaces de comunicación o un clima grupal adverso suelen resultar tensionantes para los individuos.



e) Relacionadas con la carrera laboral: En esta categoría se ven incluidos los estresores vinculados a la inestabilidad del puesto de trabajo. Los cambios inadvertidos o la incertidumbre de ser o no contratado nuevamente pueden generar altos niveles de tensión y estrés. Además, se produce cuando hay un choque entre la realidad institucional y las expectativas de iniciales; o a su vez, en los docentes que se encuentran en la fase final de sus carreras profesionales en las etapas previas a la jubilación.

f) Estructura y clima organizacional: Las estructuras establecidas dentro de la Institución: jerarquías, seguimiento y supervisión, apertura para la toma de decisiones en consenso, entre otras, son también fuentes de estrés laboral.

El profesorado, al verse expuesto a estresores continuos de varios tipos, pueden sufrir de alteraciones fisiológicas en el organismo, variando estos por su persistencia e intensidad. Las consecuencias nocivas para la salud que pueden derivarse del estrés se pueden agrupar en tres niveles:

1) Enfermedades: Las principales, relacionadas con padecimientos cardiovasculares (hipertensión, cardiopatías), cefaleas, problemas gastrointestinales (úlceras, colitis, gastritis), migrañas, otras.

2) Alteraciones psicológicas: Donde se ven afectados de manera central la salud mental y el bienestar (ansiedad, pérdida de autoestima, depresión, irritabilidad, otros.)

3) Rendimiento laboral: Refleja un claro deterioro de la conducta y el rendimiento en el trabajo. Las personas se presentan vulnerables a accidentes, con absentismo, síndrome de burnout y abuso de sustancias.

Las consecuencias negativas del estrés se ven bajo la influencia de elementos variables que modulan su patrón y la intensidad con el que éste se presenta como: Las características de los estresores (Intensidad y duración en el tiempo, la complejidad y el control del individuo sobre el estresor). Los recursos psicosociales (características propias de cada individuo, experiencias previas de estrés, estrategias y modelos de afrontamiento y disposición de rutas de escape emergentes). Además

de los factores constitucionales (dieta, ejercitación física y genética). (ELVIRA & CABRERA, 2014)

Se han encontrado varios estudios internacionales que manifiestan la relación existente entre el estrés y sus consecuencias para el personal docente. Uno de los más relevantes es el de Dunham (1980) quien manifiesta que los síntomas más comunes son la irritabilidad y mal humor, agotamiento general, disminución drástica de relaciones personales, frustración, dificultades para conciliar el sueño y cefaleas. Además, se ha investigado la correlación entre el estrés manifestado y el ausentismo docente al centro laboral. El estrés, a parte de las secuelas en el ámbito personal, tiene consecuencias en el ámbito institucional. Los indicadores que se identifican son: Disminución de la calidad o cantidad de producción, disminución en la cooperación con el personal, incremento de quejas, relaciones humanas inestables, ausentismo del personal, accidentes laborales y necesidad de mayor control y supervisión. (Martínez & Salanova, 2005)

### **1.3. Modelos explicativos del estrés en el entorno laboral.**

Son varios los modelos teóricos existentes sobre el estrés laboral. Los modelos iniciales tenían una visión básica de este fenómeno, lo consideraban como una relación lineal de causa-efecto, basados en un estresor que daba como resultado una respuesta del organismo expuesto. Por su simplicidad, dejaban varios cabos sueltos a nivel explicativo, pero dieron paso a otros modelos que tomaron al estrés como un fenómeno complejo, multidimensional e interactivo que tiene afluentes directos e indirectos y que, por tanto, debe analizarse a partir de la integración de varias perspectivas. Entre los modelos destacan:

- El modelo de Michigan: Conocido también como “Modelo Socioambiental”, aparece en los años 70 teniendo como principal característica la respuesta de sus elementos a una secuencia causal, desde las características del contexto objetivo, por medio de la experiencia subjetiva del individuo y sus estrategias de afrontamiento hacia él, hasta las secuelas sobre la salud física y mental del trabajador que se puedan presentar. Además, toma en cuenta a las variables sociodemográficas del individuo (características personales que intervienen en la

percepción del ambiente, su manera de responder ante esa percepción y como esa respuesta influye en el individuo) y las relaciones interpersonales que el sujeto mantiene con sus pares dentro del entorno laboral.

- Modelo de demanda laboral-control-apoyo: Propuesto por Karasek (1979) y con una nueva formulación en el año de 1992, manifiesta que el estrés se manifiesta cuando las exigencias del entorno laboral del sujeto son altas y se conjugan con bajas competencias en la toma de decisiones, por lo que tiene que enfrentarse a una situación compleja sin el control necesario para hacerle frente. También, se añade una tercera dimensión por parte del autor, el apoyo social, que se constituye como modulador que puede intensificar la sensación de tensión al ser escaso. De la falta de equilibrio entre las demandas, el control y el apoyo social es de donde nace el estrés laboral.

- Modelo de Estrés Docente: Es un modelo formado por ocho componentes para explicar el estrés en el profesorado, fue planteado por Kyriacou & Sutcliffe (1978) y se centra en:

1) Potenciales estresores: Contempla a los factores objetivos de estrés. (Cantidad de estudiantes, carga horaria, ruidos e interrupciones, entre otros.)

2) Evaluación: Refiere a la percepción individual del entorno laboral (potenciales estresores) por parte del docente.

3) Estresores reales: Son los potenciales estresores dentro del entorno ocupacional que el docente considera una amenaza para su bienestar.

4) Mecanismos de afrontamiento: Son los esfuerzos que, después de evaluar de forma cognitiva una situación como estresor real, el docente hace para controlar aquella circunstancia.

5) Estrés docente: Es la respuesta individual de un profesor al momento de estar sometido a uno o algunos estresores reales. Esta respuesta puede manifestarse de forma fisiológica (taquicardia, hipertensión, etc.), psicológica (negatividad, cuadros ansiolíticos, etc.) y conductuales, (abuso de sustancias, agresividad, etc.).

6) Síntomas crónicos: Refieren a las consecuencias negativas que tiene el estrés sobre el docente que persisten y se prolongan el tiempo ya sean físicas como: cefaleas, problemas cardiacos o úlceras, psicológicas como: burnout y depresión, y comportamentales como: bajo rendimiento laboral, absentismo, etc.

7) Características individuales del docente: Son las características propias de cada educador que influyen en la experiencia de estrés como: valores personales, actitudes, variables sociodemográficas o herramientas de enfrentamiento.

8) Estresores potenciales no ocupacionales: Son factores ajenos al entorno laboral del personal docente, pero que influyen en la aparición del estrés como: problemas familiares, económicos, sociales o de salud.

Según lo expuesto, el estrés podría explicarse a partir de la evaluación cognitiva que las personas hacen de los componentes de su trabajo, de la capacidad de enfrentamiento que estas tengan para reducir o modificar a los aspectos amenazantes de su profesión a través de diferentes estrategias de afrontamiento.

#### **1.4. Síndrome de Burnout**

El Síndrome de Burnout es una patología severa relacionada con el ámbito laboral y el estilo de vida; un trastorno emocional generado por el propio trabajo y conlleva graves secuelas físicas y psicológicas cuando se produce la somatización. La primera definición del fenómeno en una publicación de carácter científico se encuentra a mitad de los años setenta, a cargo del primer autor que delimitó este síndrome como problema de salud vinculado al ejercicio de la actividad laboral.

Fue Herbert Freudenberger en 1974 quien comenzó con el interés por estudiar este fenómeno en específico y lo vincula a la literatura de psicología estadounidense, al observar una serie de manifestaciones de agotamiento en los psicoterapeutas y voluntarios de una clínica.

Estos profesionales habrían mostrado señales de agotamiento, síntomas de ansiedad y depresión, así como desmotivación en su trabajo y agresividad con los pacientes. Todo esto, presuntamente originado por la cantidad excesiva y diversa

de actividades que desempeñaba cada uno dentro del organismo, sumándole a esto, conflictos internos entre colaboradores. La delimitación conceptual más aceptada sobre el Síndrome de Quemarse por el Trabajo fue la definición tridimensional (agotamiento emocional, despersonalización y baja autorrealización) de las autoras Maslach y Jackson en 1981. Se refieren a una situación donde las personas en su trabajo debían mantener un contacto directo y continuado con personas, y que después de meses y años de dedicación acababan por estar desgastados profesionalmente. Así, Maslach y Jackson proponen la definición de este síndrome como una respuesta inadecuada hacia estresores emocionales agudos cuya sintomatología principal es: el agotamiento físico y/o psicológico, actitud fría y despersonalizada en la relación con sus pares y un sentimiento de inadecuación a las actividades que ha de desempeñar.

Al hacer una revisión bibliográfica sobre este tema, es común encontrar que la mayor parte de las investigaciones toman como muestra a profesionales del área de servicios educativos y de salud, arrojando estadísticas prevalentes en este círculo profesional, sin considerársele exclusivo del mismo. El accionar de las organizaciones en las que se desenvuelven traen consigo un gran impacto social y, por tanto, demandan de una elevada cantidad de atención, haciendo que el síndrome de burnout sea relevante en el sector de servicios por su propia magnitud con repercusiones a nivel social y laboral.

El síndrome de burnout puede definirse, desde los primeros acercamientos científicos, como una respuesta a la exposición a estrés laboral excesivo que tiene alta incidencia en los profesionales relacionados al sector de servicios cuya función incluye el contacto directo y prolongado con el público.

Se entiende como un síndrome de cansancio físico y emocional que refleja actitudes negativas y despersonalizadoras en el entorno laboral, además, de la pérdida progresiva del interés hacia los beneficiarios de sus servicios. (Maslach & Pines, 1977)

Entre las definiciones, una de las más conocidas es la planteada por la doctora Cristine Maslach quien manifiesta: *“el burnout es un síndrome de cansancio*

*emocional, despersonalización y reducido logro personal que puede ocurrir en individuos que trabajan con personas proporcionándoles cuidados de algún tipo”* (Maslach, C. , 1982).

El reconocimiento de esta definición viene dado por el instrumento para evaluar el síndrome de burnout que más se ha utilizado a lo largo del tiempo, denominado Maslach Burnout Inventory (MBI), que constata las tres dimensiones mencionadas en la definición para su medición.

1) Cansancio emocional: Se relaciona con el agotamiento por contacto prolongado y diario con las personas beneficiarias del servicio, sean pacientes, estudiantes, otro, que puede desencadenar manifestaciones físicas, psicológicas o ambas.

2) Despersonalización: Refiere al desarrollo de muestras de insensibilidad, irritabilidad y negatividad ante las personas del entorno laboral (colaboradores, clientes, pacientes, estudiantes) descargando su frustración hacia ellos o responsabilizándolos por sus dificultades.

3) Reducido logro personal: El servidor muestra sentimientos de fracaso, incompetencia a nivel laboral y baja autoestima desembocados por una autoevaluación negativa en el nivel de eficacia en el trabajo y relaciones interpersonales.

Desde un punto de vista psicosocial, no se asimila al burnout como estrés psicológico, sino como una respuesta vinculada a la exposición prolongada a fuentes de estrés y las relaciones sociales entre proveedores y receptores de servicios.

De entre los autores que destacan en la definición del burnout desde una perspectiva psicosocial son Gil-Monte & Peiró (2000), que entienden como un proceso en el que participan componentes actitudinales, cognitivo-aptitudinales y emocionales. Los autores sostienen que el burnout es una respuesta ante el estrés laboral que genera en el individuo que lo padece una sensación de fracaso, actitudes negativas con sus pares y agotamiento emocional constante.

## 1.5. Síntomas del síndrome de Burnout

Según la definición dada por el DSM-V el síndrome es la agrupación de signos y síntomas que puede sugerir una enfermedad o la evolución de una. Los síntomas son descritos por el paciente más que observados por la persona que lo examina.

En varios estudios se han encontrado a más de cien síntomas que se vinculan con el síndrome de burnout que afectan de forma negativa, principalmente, a las emociones y la afectividad (ira, odio, cansancio emocional, otros), a la cognición (sensación de impotencia y fracaso profesional, baja autoestima y realización personal, otros), en lo actitudinal (apatía, despersonalización, hostilidad, otros), a lo conductual (Incremento de accidentes, agresividad hacia los usuarios, quejas concurrentes, absentismo, aislamiento, otros.) en el sistema fisiológico (insomnio, problemas gastrointestinales, cefaleas, dolores musculares, hipertensión, cansancio, otros). (Benavides, Gimeno, & Benach, 2002; Faber, 1983; Gil-Monte & Peiró, 1998).

En una nueva revisión bibliográfica en manos de Schaufeli (2017) se reiteran cinco categorías para distribuir los síntomas que pueden presentarse a nivel organizacional o individual:

-Síntomas físicos: Se manifiesta en alteraciones en el funcionamiento convencional de la mayor parte de los sistemas vitales: digestivo, nervioso, cardiorrespiratorio, reproductor, otros) además, del incremento de molestias a nivel corporal, fatiga y agotamiento a nivel físico.

Desarrollo de conductas excesivas: Evidencia el incremento de consumo de sustancias (alcohol, tabaco, cafeína), fármacos barbitúricos y estimulantes, así también, aumentan las conductas agresivas o de riesgo.

Conflictos en las relaciones interpersonales: Aparecen la frialdad, negatividad e indiferencia con sus colaboradores, la reducción del grado de comunicación y el aislamiento.

Dificultades de ajuste emocional: Se presentan como: depresión, ansiedad, agotamiento emocional, entre otros.

Cambios actitudinales: Se modifican los valores y creencias del sujeto, son observables la ironía y el cinismo hacia los pares. Se generan sensaciones de fracaso, frustración e impotencia.

Existen diversidad de criterios entre síntoma o consecuencia del burnout, debido a que en ocasiones su diferencia puede ser ambigua, lo que lleva, en algunos casos, a categorizar al burnout como respuesta al estrés laboral en unos casos y en otros como su consecuencia. Por ejemplificar: la depresión considerada como síntoma del burnout (Freudenberger, 1974) y la depresión considerada como una consecuencia del síndrome (Chen, 2002)

El síndrome de burnout se conjuga de varios síntomas de los que hay que considerar diferentes fases y la frecuencia e intensidad de estos en fases avanzadas. En fases iniciales, se ha evidenciado que el trabajador muestra insatisfacción hacia su labor y rechazo ante las directrices y en un estado más avanzado, aparecen disfunciones fisiológicas, conductuales y psicológicas que acarrear consecuencias negativas de forma individual y colectiva.

Gil-Monte (2001) expone cuatro categorías para los principales síntomas psicológicos del síndrome de burnout:



Tabla 1. Principales síntomas del Burnout

<b>Síntomas cognitivos</b>	<b>Síntomas emocionales y afectivos</b>	<b>Síntomas actitudinales</b>	<b>Síntomas Conductuales</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Desvalorización del trabajo</li> <li>✓ Autopercepción como incapaz para cumplir el trabajo</li> <li>✓ Percepción de que se hace mal el trabajo y de no poder con todo lo que este demanda.</li> <li>✓ Descontrol</li> <li>✓ Negatividad ante cualquier situación</li> <li>✓ Inseguridad</li> <li>✓ Sensación de estancamiento</li> <li>✓ Decremento de la autoestima</li> <li>✓ Sensación de ser inútil o poco productivo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Enojo y disgusto</li> <li>✓ Irritabilidad</li> <li>✓ Frustración</li> <li>✓ Mal humor</li> <li>✓ Nerviosismo</li> <li>✓ Tristeza</li> <li>✓ Depresión</li> <li>✓ Culpa</li> <li>✓ Desgaste emocional</li> <li>✓ Angustia</li> <li>✓ Aburrimiento</li> <li>✓ Agresividad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Irresponsabilidad</li> <li>✓ Intolerancia</li> <li>✓ Quejas constantes</li> <li>✓ Sensación de estar harto</li> <li>✓ Impaciencia</li> <li>✓ Apatía</li> <li>✓ Tratar como enemigo al usuario del servicio</li> <li>✓ Frialdad</li> <li>✓ Despersonalización</li> <li>✓ Distanciarse del entorno laboral</li> <li>✓ Impaciencia</li> <li>✓ Indiferencia</li> <li>✓ Transferencia de culpa hacia los demás</li> <li>✓ Ironía</li> <li>✓ Evitar responsabilidades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Aislamiento</li> <li>✓ Enfrentamiento hacia pares o superiores</li> <li>✓ Escasa o nula colaboración</li> <li>✓ Cansancio constante.</li> </ul>

Elaborado por: Paola Angulo Torres. (2020)

## 1.6. El burnout en docentes

La labor de los docentes está permanentemente vinculada a las relaciones interpersonales, ya sean con padres de familia, colaboradores, superiores, estudiantes y demás miembros de la comunidad educativa. Además, está bajo la constante exigencia de actualización, manejo de nuevas metodologías, estrategias, adaptación a las necesidades globales y particulares de su grupo de estudiantes, procesos burocráticos, actividades extra docentes, etc. Todas estas actividades involucran en sí agentes estresores, que cuando superan a la capacidad de afrontamiento del individuo, ponen en riesgo su bienestar. (Viramontes, Guevara, & Rodríguez, 2017). En el caso específico docente, el resultado de la exposición constante a estos agentes de estrés afecta la relación con sus colaboradores y estudiantes e incide sobre la actividad educativa. (Cardozo, 2016).

El burnout en docentes no puede tomarse como un proceso de reacción simple, pues se trata de un proceso gradual que se desarrolla en base a la exposición prolongada a estrés durante meses o incluso años. (Mendicute, 2017). Se presenta a través de la evolución de varios estadios y conlleva varios niveles de intensidad (leve, moderado, grave y crónico). Acorde a su grado de intensidad, el cuadro puede variar por síntomas fisiológicos no específicos, que tornan al docente en un ente menos productivo, ansiedad expresada a través del insomnio, falta de atención y concentración, cinismo, ausencias constantes, rechazo o negatividad hacia las tareas laborales, consumo (variado en cantidad y frecuencia) de sustancias alcohólicas o farmacéuticas; para finalmente, desencadenar aislamiento y depresión crónica que pudiese conducir al individuo hasta el suicidio. (Díaz, 2016; Sandín, Esteras, & Chorot, 2019).

En el contexto educativo ecuatoriano, investigaciones recientes han mostrado que a pesar de que gran cantidad de profesores padezcan de estrés docente (45,6%), tan solo el 13% presenta tendencia a desarrollar burnout. (Lazo & Palma, 2018) Es importante tomar en cuenta que los estudios involucrados con variables laborales, usualmente se ven sesgados por la deseabilidad social, que se entiende como la inclinación de los individuos a presentarse de la forma más valorada

socialmente, es decir, es una predisposición del sujeto a tratar de obtener una imagen positiva, alterando los resultados de la investigación, debido al afán de los examinados a responder un instrumento de manera que refleje una imagen lo más favorable posible de uno mismo, lo que dificulta considerablemente la obtención de datos más reales en torno a la situación laboral docente y que la capacidad de predicción se vea reducida o anulada. (Domínguez, Aguilera, Acosta, Navarro, & Ruiz, 2012)

### **1.7. Estrategias de Afrontamiento ante el Estrés**

El modo de afrontar la situación se refiere a las estrategias empleadas por las personas para hacer frente a las situaciones estresantes. Estas estrategias suelen ser de dos tipos: estrategias centradas en el problema (cambiar la situación y resolver el problema) y las estrategias centradas en la emoción (controlar el distrés emocional que genera la situación). Dentro del marco teórico dinámico transaccional del estrés, donde éste es considerado como una continua interacción del sujeto con su medio, de modo que un suceso será valorado por el sujeto como estresante con independencia de las características objetivas del suceso (Lazarus y Folkman, 1984, citado en Crespo y Cruzado, 1997). El afrontamiento o coping estaría constituido por “aquellos procesos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas e internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo” (traducción, 1986, p.164), citado en Crespo y Cruzado (1997). La eficacia de las estrategias de afrontamiento determina que se mantengan o desaparezcan los resultados del estrés (strain), esto es, las respuestas fisiológicas y psicológicas que el individuo desarrolla durante el proceso, entre las que se encuentra el síndrome de burnout (Gil-Monte, 2003).

Se ha encontrado que las estrategias de afrontamiento de tipo evitativo se relacionan de forma estadísticamente significativa con el síndrome de burnout. (Latorre y Sáez, 2009). El apoyo social, mediante la familia, los amigos o la pareja contribuyen a junto con el optimismo a predecir cada manifestación del síndrome; la falta de apoyo entre los compañeros de trabajo es uno de los principales factores

de riesgo del desgaste emocional y despersonalización en profesores (Otero-López, Santiago y Castro, 2008).

El término estrés se ha utilizado históricamente para denominar realidades muy diferentes. Es un concepto complejo, vigente e interesante. Por tal razón Martínez y Díaz (2007) sostienen que:

El fenómeno del estrés se lo suele interpretar en referencia a una amplia gama de experiencias, entre las que figuran el nerviosismo, la tensión, el cansancio, el agobio, la inquietud y otras sensaciones similares, como la desmesurada presión escolar, laboral o de otra índole. Igualmente, se lo atribuye a situaciones de miedo, temor, angustia, pánico, afán por cumplir, vacío existencial, celeridad por cumplir metas y propósitos, incapacidad de afrontamiento o incompetencia interrelacional en la socialización (p. 12).

Dicha dificultad para identificar el significado del término estrés se evidencia desde tiempo atrás, pues en el siglo XIX Claude Bernard pensaba que lo propio del estrés eran los “estímulos estresores” o “situaciones estresantes”, y durante el siglo XX Walter Cannon planteaba que lo importante eran las respuestas fisiológicas y conductuales características (Moscoso, 1998 citado en Martín, 2007). De allí la importancia de retomar la génesis del concepto.

Así pues, el término estrés se remonta a la década de 1930, cuando Hans Selye, un estudiante de segundo año de medicina en la Universidad de Praga, se percató de que todos los enfermos a quienes observaba, indiferentemente de la enfermedad que sufrían, tenían síntomas comunes y generales como agotamiento, pérdida del apetito, baja de peso, astenia, entre otros síntomas inespecíficos. Selye denominó este fenómeno como “Síndrome General de Adaptación”. Posteriormente, cuando realizó su posdoctorado, Selye desarrolló experimentos sobre ejercicio físico extenuante con ratas, comprobando elevación de las hormonas suprarrenales, atrofia del sistema linfático y aparición de úlceras gástricas. A este conjunto de factores Selye lo designó inicialmente como “estrés biológico” y después simplemente “estrés”. De esta manera, Selye consideró que varias enfermedades (cardíacas, hipertensión arterial y trastornos emocionales o mentales) se generaban

por los cambios fisiológicos producidos por un prolongado estrés en los órganos, y que dichas alteraciones podrían estar predeterminadas genética o constitucionalmente. Luego amplió su teoría, ya que pensó que no solamente los agentes físicos nocivos son productores de estrés, sino que, además, en el caso de los seres humanos, las demandas sociales y las amenazas del entorno del individuo que requieren de capacidad de adaptación pueden provocar el trastorno del estrés. A partir de la publicación del libro de Selye en 1960, el estrés se definió como “la suma de todos los efectos inespecíficos de factores (actividades cotidianas, agentes productores de enfermedades, drogas, hábitos de vida inadecuados, cambios abruptos en los entornos laboral y familiar), que pueden actuar sobre la persona” (Martínez y Díaz, 2007, p. 13)

Para Schwarzer & Hallum (2008) el afrontamiento puede distinguirse en cuatro tipos distintos:

1) Afrontamiento reactivo: Puede focalizarse en el problema, en las relaciones sociales y/o emociones. Podría ser un esfuerzo para sobrellevar al estrés pasado o presente con el fin de aceptar daños y pérdidas.

2) Afrontamiento preventivo: Se vincula con potenciales amenazas a futuro de las que no existe certeza. Preparan al individuo para episodios inciertos y a un plazo más largo. El nivel de preocupación es elevado pues se pretende acumular recursos de resistencia para que al enfrentarse al agente estresor en el futuro se tenga menor tensión.

3) Afrontamiento anticipatorio: Se refiere a amenazas visibles en el futuro próximo de la que se tiene una certeza, pero que aún no ha ocurrido. El sujeto busca resolver el problema con apoyo social, de recursos o distracciones.

4) Afrontamiento proactivo: Refiere a desafíos próximos que pueden generar ventajas para el desarrollo personal. Los individuos valoran los riesgos, oportunidades y exigencias en un futuro lejano sin contemplarlos como una amenaza, percibiéndolos como desafíos personales, transformándose en un afrontamiento positivo. Los individuos proactivos buscan constantemente la

mejora de su calidad de vida, planifican a largo plazo, desarrollan nuevas habilidades empleando recursos personales, tratando de acumular recursos para promover el crecimiento personal. Diversas investigaciones en varios contextos mundiales relacionan positivamente al afrontamiento proactivo con la eficacia percibida por el sujeto y de forma negativa con el síndrome de burnout. (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996)

En la revisión de la literatura se encontraron una serie de investigaciones que se han desarrollado durante décadas acerca del estrés, en lo general, y del estrés laboral, en lo particular, como es el caso de Pellicer, Salvador, & Benet I (2002); Salgero (1989); Viñas y Caparrós (2000); Feldman, Goncalves, Chacón-Puignau, Zaragoza, Bagés y De Pablo (2008), Barraza (2004); Barraza, y Silerio (2007); Barraza y Acosta (2007), Jaramillo, Caro, Gómez, Moreno, Restrepo y Suárez (2008), quienes realizan investigaciones tanto en el nivel medio superior como superior; en los que se han encontrado resultados interesantes acerca del estrés generado al momento o antes de realizar un examen o como parte de su trabajo académico.

Las variables que se manejan con relación al estrés laboral docente son diversas, una de ellas son el tipo de trabajo que se le pide a los estudiantes con fines evaluativos, ya sea en su fase formativa o final; Algunos estudios se centran en la relación con autoconcepto de los estudiantes (Martín, 2007). Otros se ubican más en el rol del docente, de cómo diversos factores causan el denominado “malestar docente” y desemboca en estresores con diferentes síntomas (Abraham; 1987; Esteve, 1984 y 1987; Peiró et al, 1991; Zurriaga 1993, citados en Juidías y Loscertales, 1993).

Desde entonces, el estrés ha sido estudiado desde varias disciplinas médicas, biológicas y psicológicas con la aplicación de tecnologías variadas y avanzadas, y con enfoques teóricos diferentes. Por ejemplo, los enfoques fisiológicos y bioquímicos resaltaron la importancia de la respuesta orgánica, es decir, el nacimiento del estrés en el interior de la persona. Las orientaciones psicosociales, por otra parte, han puesto el acento en el estímulo y en la situación que genera el

estrés, enfocándose en factores externos. En contraste, otras tendencias de mediación o transaccionales han hecho énfasis en definir el estrés de forma interactiva. Atribuyen al sujeto la acción decisiva en el proceso, al explicar que el estrés tiene su origen en la evaluación cognitiva que hace la persona al intermediar entre los componentes internos y los que provienen del entorno.

En Latinoamérica, “a pesar de algunas contradicciones, los estudios concuerdan en mostrar una elevada incidencia de estrés en docentes, alcanzando valores superiores al 67 % de la población estudiada en la categoría de estrés moderado” (Román, Ortiz y Hernández, 2008, p. 1). En nuestro país todavía no se cuenta con estimaciones reales sobre los niveles de estrés laboral docente a nivel nacional.

A pesar de que el estrés en el ámbito educativo es un campo muy nuevo de estudio en psicología, cuenta con investigaciones que lo relacionan con variables como edad, género, ansiedad, estrategias de afrontamiento, entre otras.

### **1.8. Ventajas del manejo del estrés laboral**

El estrés se ha tornado cada vez más común e inevitable dentro de los entornos laborales y más aún en los centros educativos. Los trabajos presentan más desafiantes, expectativas y demandas altas, nuevos desafíos que desencadenan estrés.

Lo que hay que tener en cuenta es que el estrés se puede tomar como una pieza crucial dentro de la efectividad en el trabajo, si se sabe manejar adecuadamente, de lo contrario genera todo tipo de problemas y preocupaciones. Si dentro de los entornos de trabajo se toma conciencia sobre la importancia del manejo de estrés laboral en sus colaboradores puede obtener beneficios, que, según Briones (2019) pueden ser:

- Mayor motivación de los colaboradores.
- Mejora la productividad pese a situaciones estresantes.
- Permite liderar a personas en tiempos difíciles.
- Reduce las posibilidades de conflictos laborales.

- Garantiza el cumplimiento de plazos y metas.
- Mejora el proceso de comunicación.
- Agiliza el trabajo en equipo
- Genera espacios de colaboración e interacción.
- Apoya la evaluación de desempeño de los colaboradores.
- Impacta positivamente en el clima laboral.
- Se disminuyen significativamente los accidentes laborales y el ausentismo por enfermedad.

La calidad de relaciones humanas y del clima laboral que se generen dentro de las instituciones educativas garantizará su óptimo desempeño, asegurando que sus colaboradores se encuentren en un proceso constante de mejoramiento y plenitud, donde puedan desarrollar al máximo sus potencialidades.

### **Factores asociados**

La diversidad existente dentro de los grupos docentes que laboran en las Instituciones Educativas es amplia, por lo que resulta relevante, tomar en consideración algunas variables que se detallan a continuación.

### **Variables sociales y demográficas:**

Investigaciones recientes pretenden profundizar en la búsqueda de los factores estresores principalmente en profesiones con alta repercusión social (educación, medicina). Los principales desencadenantes encontrados en estos son variables personales, laborales y sociales como la edad, el género, el ambiente laboral, el cargo que desempeña dentro de la organización, etc. Son parte de los aspectos considerados al momento de analizar el estrés laboral.

**Género:** Los rasgos demográficos vienen definidos por las características propias de una persona que lo distinguen dentro de una sociedad. Aquí, el género parece no ser un factor importante al momento de estudiar el estrés en docentes. Sin embargo, Torres (2001) manifiesta sobre un estudio estadounidense que encontró que las mujeres con cargas familiares y laborales, se encuentran expuestas a un alto



grado de tensión durante todo el día. Además, el mismo estudio menciona lo siguiente:

Carme Vall-Llobet señala que la doble jornada (doméstica y laboral), la multiplicidad de roles, el papel de cuidadora de niños y niñas y de personas ancianas y enfermas, la imposibilidad de gozar de un tiempo propio y la desvalorización social y económica del trabajo reproductivo, han contribuido a que el trabajo doméstico constituya un elemento potenciador del estrés mental con mayores niveles de depresión y de adicciones (alcohol, juego, dependencias afectivas) (Torres, 2001)

Por lo mencionado, aparenta ser que el género si influye en el desarrollo del estrés laboral pero no de forma independiente sino más bien por la múltiple relación que tiene con otras variables. Cuando se menciona al factor género, es importante considerar dos situaciones relevantes, la primera vinculada con el rol múltiple que cumple la mujer socialmente. La mujer contemporánea ocupa varios espacios del mercado laboral, sin que esto signifique que deje de atender las necesidades de su hogar-familia que pueden ser de diversa naturaleza. Así también, tomando como un hecho social que la mujer no cuente con un espacio o tiempo propio ya que al parecer su función debe estar enmarcada a la entrega a los demás. (Pando, Balcázar, Aldrete, & C., 2003 (3))

**Edad:** Existen diversidad de criterios en torno a la edad, específicamente a si esta variable influye o no en la generación del estrés. Resultados obtenidos de varias investigaciones concuerdan en que la edad se asocia al estrés en medida de la maduración del individuo determinada por su edad y el tiempo de experiencia dentro de su profesión. Por citar un ejemplo, los docentes en sus primeros años de experiencia tienden a experimentar mayores niveles de estrés (Yagil, 1998) a más de mayor cansancio emocional y fatiga. (Crane & Iwanicki, 1986). En contraste, estudios de Borg & Falzon (1989) destacan que los docentes con más años de experiencia sienten mayor estrés que sus colaboradores. Por otro lado, Malik, Mueller, & Meinke (1991) no hacen diferencias relevantes con respecto a la edad de la población de estudio.

**Estado civil y contexto familiar:** Son dos características que se han analizado ampliamente. Los docentes solteros, tienen a experimentar mayores niveles de estrés, cansancio emocional y despersonalización (Selter & Numerof, 1988; Golembiewski, Munzenrider, & Stevenson, 1986) aunque otros estudios no reflejaron los mismos resultados. En ciertas investigaciones se evidencia que el hecho de tener hijos podría relacionarse como un atenuante del estrés ya que se vincula con la supuesta maduración que conlleva la paternidad o maternidad, la experiencia cotidiana adquirida en resolución de problemas en los que los niños se ven involucrados y el soporte emocional que brinda la familia. (Maslach C. ,1982; Moriana & Herruzo, 2004)

**Nivel de enseñanza:** En general, aparenta ser que a medida que el profesorado va subiendo en los niveles escolares, exceptuando a los docentes universitarios, los índices de estrés son mayores, afectando así con mayor porcentaje a los docentes de educación secundaria sobre todo en aspectos de realización personal y despersonalización. (Beer & Beer, 1992) Varios estudios respaldan que los problemas conductuales de jóvenes y adolescentes, desinterés y desmotivación de los estudiantes, modelos de crianza parentales, limitaciones del sistema y enfrentamientos intra áulicos influyen en la generación de estrés en los docentes. (Doménech, 1995; Anderson & Iwanicki, 1984; Ortíz, 1993).

**Tipo de centro:** El centro donde labora un docente tiene grandes repercusiones en la percepción de estrés del docente. Si distinguimos a las Instituciones por su ubicación: urbanos, rurales o suburbanos (denominados también marginales), todos los estudios van en la misma dirección, existe mayores índices de estrés y burnout en los dos últimos centros. (Byrne, 1999; Leithwood, Jantzi, & Steinbach, 2001). Son varias las circunstancias en estos tipos de centro que dificultan la labor profesional como: el comportamiento del estudiantado que con frecuencia pertenecen a grupos minoritarios y/o provienen de familias fragmentadas y con diferentes dificultades. Dentro de los tipos de centro también se incluye el sostenimiento al que pertenecen: públicas, privadas o fiscomisionales, donde el acceso a recursos, horarios de trabajo, salarios y exigencias varían dependiendo de la Institución.

## **CAPÍTULO 2**

### **DISEÑO METODOLÓGICO**

A continuación, se detallan la metodología y los instrumentos empleados para el desarrollo de la investigación realizada en instituciones educativas fiscomisionales pertenecientes al Distrito 18D01 de Educación de la Ciudad de Ambato.

#### **Población y muestra**

Se trabajó con el total de la población que consta de 173 docentes pertenecientes a instituciones educativas fiscomisionales, pertenecientes al Distrito 18D01 de Educación de la ciudad de Ambato. El personal docente de estas instituciones tiene diferentes situaciones contractuales, horarios de trabajo y rangos salariales. Además, su rango etario, de la mayor parte, se ubica por encima de los 41 años y tiene a su cuidado dos o más cargas familiares. Los docentes, en su mayoría, se ubican cerca del casco céntrico de la ciudad y cuentan con acceso a transporte, público o personal, para trasladarse hasta su lugar de trabajo. Se destaca en la población que en su mayoría son mujeres quienes ejercen la docencia dentro de las instituciones.

Tabla 2. Características de la población de estudio

INSTITUCIONES	CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO				
	HOMBRES	MUJERES	RANGOS ETARIOS	TIEMPO DE SERVICIO	TIPO DE CONTRATO
<b>JUAN BAUTISTA PALACIOS</b>	7	9	Entre 26 a 41 años en adelante	Entre 1 y 25 o más años	Contrato privado Contrato Mineduc Nombramiento Mineduc
<b>TIRSO DE MOLINA</b>	41	73	Entre 26 a 41 años en adelante	Entre 1 y 25 o más años	Contrato privado Contrato Mineduc Nombramiento Mineduc
<b>LA MERCED</b>	16	27	Entre 21 a 41 años en adelante	Entre 1 y 25 o más años	Contrato privado Nombramiento Mineduc

Elaborado por: Paola Ximena Angulo Torres (2020)

## OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

### TEMA: FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS FISCOMISIONALES PERTENECIENTES AL DISTRITO 18D01 DE EDUCACIÓN DE LA CIUDAD DE AMBATO

Tabla 3. **Variable Independiente:** Docentes de instituciones educativas fiscomisionales

Conceptualización	Dimensiones	Indicador	Técnicas e Instrumentos	Ítems Básicos
Docentes que laboran en Instituciones Educativas Fiscomisionales del Distrito 18D01 de Educación de Ambato ven afectado su desempeño laboral por exceso de carga burocrática, jornadas laborales extensas, tensas relaciones interpersonales, alta presión laboral,	-Desempeño laboral	-Conflictos laborales	Test de Maslach	*Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.  *Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.

síntomas de padecimientos médicos asociados al agotamiento físico y mental.				*Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo
	-Síntomas psicósomáticos	-Ausentismo docente	Inventario de depresión de Beck	*Creo que he fracasado más que la mayoría de las personas *Me siento desanimado respecto al futuro
	-Factores sociodemográficos	-Niveles sociodemográficos	Encuesta sociodemográfica	- Rangos etarios:

				*Entre 21 y 25 años *Entre 26 y 30 años *Entre 31 y 35 años *Entre 36 y 40 años * De 41 años en adelante -Tipo de contrato: *Contrato privado *Contrato Mineduc *Nombramiento Mineduc
--	--	--	--	---

Elaborado por: Paola Ximena Angulo Torres (2020)

Tabla 4. **Variable Dependiente:** Factores asociados al estrés laboral

<b>Conceptualización</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicador</b>	<b>Técnicas e Instrumentos</b>	<b>Ítems Básicos</b>
<p>El estrés laboral es aquel que se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo. Generalmente es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral (también propia) y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente.</p>	<p>-Presión laboral</p>	<p>-Carga laboral</p>	<p>Test de Maslach</p>	<p>*Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo</p> <p>*Siento que mi trabajo me está desgastando.</p> <p>*Me siento frustrado por el trabajo.</p>



				*Siento que estoy demasiado tiempo en el trabajo.
	-Entorno laboral	-Relaciones interpersonales	Inventario de depresión de Beck	*Me siento desanimado respecto al futuro  *Siento que he fracasado más que otras personas.  *Me siento desanimado respecto al futuro.
	-Factores sociodemográficos	-Niveles sociodemográficos	Encuesta sociodemográfica	-Distancia de domicilio:

				<ul style="list-style-type: none"> <li>*1Km</li> <li>*2 a 4 Km</li> <li>*5 o más km.</li> <li>-Número de cargas familiares:</li> <li>*Ninguna</li> <li>*De una a dos</li> <li>*Tres o más</li> </ul>
--	--	--	--	--

Elaborado por: Paola Ximena Angulo Torres (2020)

## **Metodología e instrumentos**

### **Metodología**

El proceso de investigación planteado en este proyecto tiene un enfoque cualitativo mixto y se sustenta en la investigación descriptiva para realimentar los procesos de causa y efecto que ocasionen estrés laboral en los docentes de instituciones educativas fiscomisionales.

Profundizando en los factores estresores como ambiente laboral, carga horaria y burocrática, contexto familiar, entre otros. Condiciones que se ven reflejadas en la labor cotidiana de la población sujeto de estudio de esta investigación.

Para ello fue necesario el apoyo de los siguientes métodos a fin de sustentar la investigación mencionada.

### **Método inductivo**

Este método será necesario establecerlo, puesto que se requiere iniciar la investigación con las siguientes causas observadas en el diagnóstico hasta llegar a señalar indicadores de varios efectos que ocasionaron el problema, en fin, lo pertinente fue plantear una propuesta como señal de la deducción de este método.

### **Método deductivo**

En este proyecto fue pertinente aplicar el método deductivo en la investigación, porque se requería formular un planteamiento hipotético, los mismos que serán comprobados y analizados en el transcurso de la investigación y luego realizar las conclusiones de dichos resultados investigados.

### **Método descriptivo**

Se aplicó también el método descriptivo, mismo que sirvió para realizar un estudio minucioso acerca de los factores que generan estrés en los docentes de instituciones educativas fiscomisionales pertenecientes al Distrito 18D01 de Educación de la ciudad de Ambato, como objeto de la investigación, por tanto, este

método proporcionará la realización de análisis e interpretación de la realidad evidente.

### **Instrumentos**

Se integró para su aplicación un cuestionario elaborado ex profeso para recabar información sobre los datos sociodemográficos de las y los docentes, el inventario de *Burnout* de Maslach-Ed para docentes MBI-Ed (por sus siglas en inglés *Maslach Burnout Inventory-Educators*). El cuestionario de datos sociodemográficos y los test fueron aplicados de manera colectiva y auto-administrada a las y los docentes. El tiempo estimado para dar indicaciones, responder el cuestionario y los test en promedio fue de 50 minutos.

### **Inventario de *Burnout* de Maslach (MBI-ed)**

El inventario de *Burnout* de Maslach para educación (MBI-Ed) (Seisdedos, 1997) fue diseñado para valorar el SBO en sus tres aspectos fundamentales y donde cambian la palabra cliente por estudiante. En la versión utilizada en esta investigación se sustituye la palabra “quemado” que corresponde al ítem ocho de la prueba por fatiga. El test está compuesto por 22 ítems y consta de tres subescalas divididas en las siguientes categorías: i) agotamiento emocional (alfa de cronbach 0.90), ii) despersonalización (alfa de cronbach 0.76) y iii) realización personal (alfa de cronbach 0.76). Para su evaluación e interpretación se integran a partir de su distribución en tercios: bajo, medio y alto (Maslach y Jackson, 1996).

Para la distribución de los valores se consideraron los percentiles 33 y 66 de los puntajes totales por subescala.

Los criterios para designar un caso de *Burnout* de acuerdo con Maslach y Jackson (1981) son los siguientes:

- (1) Grado alto de *Burnout*: cuando el puntaje de las dos sub escalas de agotamiento emocional (AE) y el de despersonalización (D) son altas y el de realización personal (RP) es baja.

- ② Grado medio de *Burnout*: el resultado promedio de las tres sub escalas es medio.
- ③ Grado bajo de *Burnout*: el resultado de las sub escalas de agotamiento emocional (AE) y despersonalización (D) son bajos y el puntaje en la sub escala de realización personal (RP) es alto. Los cortes estimados para esta muestra se determinaron a partir del percentil 33.3 y 66.6.

Tabla 5. Índice del Síndrome de Burnout Distribución de los datos de acuerdo con el percentil 33.3 y 66.6

<b>Subescalas MBI</b>	<b>Bajo (1)</b>	<b>Medio (2)</b>	<b>Alto(3)</b>
Agotamiento emocional (AE)	$\leq 14$	15 – 23	$\geq 24$
Despersonalización (D)	$\leq 2$	3 – 5	$\geq 6$
Realización Personal (RP)	$\geq 35$	34 – 29	$\leq 28$

Elaborado por: Paola Angulo (2020)

### **El Inventario de ansiedad de Beck**

Fue desarrollado en 1988 para evaluar específicamente la severidad de los síntomas de ansiedad. El Inventario de Ansiedad de Beck fue traducido y estandarizado al español. Se calificó de acuerdo con una escala de 0-63 puntos, cada respuesta con valor de 0-3 puntos. Aquellos con  $\leq 7$ , sin sintomatología de ansiedad; de 8-15, sintomatología leve; de 16-25, moderada; y  $\geq 26$ , ansiedad severa (Ver Tabla 3)

El Inventario de ansiedad de Beck es un autoinforme que proporciona una medida de la presencia y de la gravedad de la depresión en adultos y adolescentes de 13 años o más. Se compone de 21 ítems indicativos de síntomas tales como tristeza, llanto, pérdida de placer, sentimientos de fracaso y de culpa, pensamientos o deseos de suicidio, pesimismo, etc. Estos síntomas se corresponden con los criterios para el diagnóstico de los trastornos depresivos recogidos en el DSM-IV

(Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales, cuarta edición, American Psychiatric Association, 1994) y CIE-10 (Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas relacionados con la Salud, Organización Mundial de la Salud, 1993). En concreto, se incluyen todos los criterios propuestos en las dos referencias citadas para el diagnóstico de un episodio depresivo mayor y casi todos los propuestos para el diagnóstico de distimia (en concreto, todos los del DSM-IV y el 75% del CIE-10)

Tabla 6. Escala de ansiedad de Beck

<b>Subescalas</b>	<b>Valor inicial</b>	<b>Valor máximo</b>
Sin sintomatología de ansiedad	0	7
Sintomatología leve	8	15
Sintomatología moderada	16	25
Sintomatología severa	26	63

Elaborado por: Paola Angulo (2020)

### **Encuesta Sociodemográfica**

La descripción sociodemográfica de la población docente es un instrumento básico dentro del estudio de estrés laboral. Constituye uno de los insumos fundamentales tanto para gestionar el riesgo psicosocial, como para elaborar el diagnóstico de salud en la institución.

Un perfil es el esbozo de los rasgos generales que definen la identidad de algo o alguien. Lo sociodemográfico, por su parte, hace alusión al tamaño y las características generales de un grupo de población determinado. De este modo, se puede afirmar que la descripción sociodemográfica es un conjunto de datos que permiten definir el tamaño y las principales características sociales de la población docente en este caso.

Para elaborar una descripción sociodemográfica es necesario aplicar instrumentos de investigación dentro del personal docente. La herramienta para recoger información es la encuesta y su producto de ésta es un conjunto de datos

numéricos o cuantitativos que permiten visualizar los rasgos más prominentes de la población docente en términos sociodemográficos.

Para cumplir con esta exigencia se debe llevar a cabo un proceso. La primera fase consiste en identificar y evaluar los factores psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales, así como sus efectos sobre el trabajador.

La descripción sociodemográfica es uno de los insumos que permiten identificar y evaluar los factores psicosociales individuales.

La información aportada por la descripción sociodemográfica permite hacer una aproximación a los estilos de vida del personal docente. A partir de estos datos generales aparecen las primeras pistas para identificar posibles vulnerabilidades, e incluso los factores de riesgo que deben ser tomados en cuenta en los planes y programas que se desarrolle para la institución.

Los datos de edad son muy relevantes, ya que el factor etario tiene gran incidencia en la salud y el desempeño laboral.

De igual modo, las condiciones socioeconómicas y educativas son un dato para tomar en cuenta para definir el tipo de propuesta para prevención del estrés laboral que se deben implementar en la institución, para prevenir, gestionar y evaluar la seguridad y salud en el trabajo. El tema de género también contribuye a perfilar los patrones de salud y enfermedad dentro de la empresa, ya que algunas afecciones son más comunes en las mujeres, mientras que otras lo son en los hombres.

La encuesta sociodemográfica es creada para los fines necesarios de la investigación y la validación de esta, se realiza mediante la articulación de la variable independiente y dependiente.

Para la validación y confiabilidad de este instrumento fue necesario contar con el criterio de expertos en el área de estudio quienes revisaron los ítems planteados en función de claridad de redacción, pertinencia y funcionalidad. (Supo, 2013) Las especialistas que brindaron su experiencia para la validación fueron:

Denny Jessenia Perlaza Caicedo, magister en Psicología clínica y de la Salud por parte de la Universidad Estatal de Guayaquil, con amplia experiencia en diferentes cargos como: Directora de la Unidad de Apoyo a la Inclusión, Coordinadora del proyecto Aldeas SOS en Esmeraldas, Coordinadora provincial del Programa de Atención Psicológica y erradicación del trabajo infantil

Rocío del Pilar Escandón Esparza, magister en Gerencia Educativa por parte de la Universidad Estatal del Sur de Manabí, magister en Neuropsicología y Educación por la Universidad Internacional de la Rioja, con experiencia como: Coordinadora del DECE distrital de Portoviejo, docente universitaria de pregrado y posgrado, ponente y expositora en temas de educación y psicología.

Tabla 7. Matriz de validación de instrumento

<b>Parámetros de validación</b>	<b>Correspondencia de las interrogantes con las dimensiones e indicadores de la operacionalización de variables.</b>	<b>Condición técnica.</b>	<b>Aptitud y concordancia gramatical de la pregunta.</b>				
<b>Ítems del cuestionario</b>	P: pertinente	O: óptima	A: adecuada				
		B: buena					
	NP: no pertinente	R: regular	I: inadecuada				
		D: deficiente					
P	NP	O	B	R	D	A	I



<b>1</b>									
<b>2</b>									
<b>3</b>									
<b>4</b>									
<b>5</b>									
<b>6</b>									
<b>7</b>									
<b>8</b>									
<b>9</b>									
<b>10</b>									
<b>11</b>									
<b>12</b>									
<b>13</b>									
<b>14</b>									

<b>15</b>									
<b>16</b>									
<b>17</b>									
<b>Observaciones:</b>									


Elaborado por: Paola Ximena Angulo Torres.  
Fuente: Adaptación de Supo (2013)

La matriz de validación técnica del instrumento está estructurada por tres parámetros para la validación de los ítems que conforman el instrumento:

- 1. Correspondencia de las interrogantes con las dimensiones e indicadores de la operacionalización de variables. Aspecto en el que las dos profesionales coinciden que es pertinente con la investigación.
- 2. Condición técnica, en la que concuerdan ambas especialistas que el instrumento es óptimo.
- 3. Aptitud y concordancia gramatical de la pregunta, que después de ser revisadas todas las preguntas del instrumento, las expertas consideran son adecuadas.

Gráfico 1. Ficha de valoración de especialista.

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN INNOVACIÓN Y**  
**LIDERAZGO EDUCATIVO- POSGRADO AMBATO**  
**Validación de la Técnica e Instrumento**



**Técnica:** Encuesta  
**Instrumento:** Cuestionario de datos sociodemográficos

**A. DATOS INFORMATIVOS DEL VALIDADOR**

**Nombres y apellidos:** Rocío del Pilar Escandón Esparza

**Experiencia educativa:** Docente 4to. nivel.

**Fecha de validación:** 12 Febrero 2020


**B. MATRIZ DE VALIDACIÓN**

**Instrucciones:** Marque con una X en la casilla que creyere conveniente.

Parámetros de validación	Correspondencia de las interrogantes con las dimensiones e indicadores de la operacionalización de variables.		Condición técnica.				Aptitud y concordancia gramatical de la pregunta.	
	P	NP	O	B	R	D	A	I
<b>Ítems de la entrevista</b>	P: pertinente NP: no pertinente		O: óptima B: buena R: regular D: deficiente				A: adecuada I: inadecuada	
1	X		X				X	
2	X		X				X	
3	X		X				X	
4	X		X				X	
5	X		X				X	
6	X		X				X	
7	X		X				X	
8	X		X				X	
9	X		X				X	
10	X		X				X	
11	X		X				X	
12	X		X				X	
13	X		X				X	
14	X		X				X	
15	X		X				X	
16	X		X				X	
17	X		X				X	

**Observaciones:**

**C. VALIDACIÓN**



Mg. Rocío del Pilar Escandón Esparza  
170834248-8

Elaborado por: Paola Ximena Angulo Torres (2020)

Gráfico 2. Ficha de valoración de especialista

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN INNOVACIÓN Y**  
**LIDERAZGO EDUCATIVO- POSGRADO AMBATO**  
**Validación de la Técnica e Instrumento**



Técnica: Encuesta  
 Instrumento: Cuestionario de datos sociodemográficos

**A. DATOS INFORMATIVOS DEL VALIDADOR**

Nombres y apellidos: *Denny Jessenia Perlaza Caicedo*  
 Experiencia educativa: *Docente Universitaria / Coordinadora Unidad de Apoyo a la Inclusión*  
 Fecha de validación: *20 de febrero del 2020*

**B. MATRIZ DE VALIDACIÓN**

Instrucciones: Marque con una X en la casilla que creyere conveniente.

Parámetros de validación	Correspondencia de las interrogantes con las dimensiones e indicadores de la operacionalización de variables.		Condición técnica.				Aptitud y concordancia gramatical de la pregunta.	
	P	NP	O	B	R	D	A	I
Ítems de la entrevista	P: pertinente NP: no pertinente		O: óptima B: buena R: regular D: deficiente				A: adecuada I: inadecuada	
1	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>	
2	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>	
3	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>	
4	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>	
5	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>	
6	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>	
7	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>	
8	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>	
9	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>	
10	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>	
11	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>	
12	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>	
13	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>	
14	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>	
15	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>	
16	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>	
17	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones:

**C. VALIDACIÓN**

Mg. Denny Jessenia Perlaza Caicedo  
 080271695-1

Elaborado por: Paola Ximena Angulo Torres (2020)

### **Procedimiento de recolección de la información**

El período de aplicación de la primera fase de los instrumentos (encuesta sociodemográfica) fue del 3 de abril al 4 de mayo de 2020 y de los test de Maslach y Beck se realizó en el mes de junio de 2020, ajustándose a la disponibilidad de tiempo de cada docente. La recolección de información, tomando en consideración el estado de emergencia sanitaria ocasionada por la Covid 19 que puso en confinamiento al país y al mundo y con el fin de precautelar la salud de todos los participantes, se realizó de forma online a través de la plataforma de Google forms, al ser los *test* y la encuesta de carácter auto aplicable, fueron de fácil acceso para el personal docente para que pueda realizarse de forma asíncrona por medio de internet desde sus hogares minimizando el contacto con otras personas.

Para el procesamiento de la información fue necesario tabular las respuestas obtenidas para luego elaborar gráficos con los ítems que contengan los índices más relevantes y luego pasar a su descripción y análisis.

### **Diseño del proceso de investigación cualitativa**

Dentro de la investigación cualitativa se utiliza el abordaje de teoría fundamentada, cuyo fin es desarrollar una teoría cimentada en información empírica, para a través de un diseño emergente que según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) menciona que: “el investigador produce una explicación general o teoría respecto a un fenómeno, proceso, acción o interacciones que se aplican a un contexto concreto y un desde la perspectiva de diversos participantes”

Tabla 8. Categorías emergentes

<b>Texto codificado reducido</b>	<b>Descriptorios categoriales reducidos</b>	<b>Subcategorías</b>	<b>Categorías emergentes</b>
<p>Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa Siento que mi trabajo me está desgastando. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.</p>	<p>Empatía Agotamiento por interacción social Trabajo desgastante Tiempo extendido en el trabajo Trascendencia</p>	<p>Afectación emocional Frustración</p>	<p>El desempeño laboral se ve disminuido por afectación emocional y frustración.</p>
<p>No me siento especialmente desanimado respecto al futuro. No me siento fracasado</p>	<p>Expectativas sobre el futuro Sentimientos de fracaso</p>	<p>Agotamiento docente</p>	<p>El agotamiento docente desencadena síntomas psicosomáticos en el personal institucional.</p>
<p>41 años en adelante Contrato privado Nombramiento MINEDUC 2 a 4 Km de distancia De una a dos cargas familiares</p>	<p>Edad Relación laboral Sector de vivienda Estructura familiar</p>	<p>Rangos etarios Tipo de contrato Distancia de domicilio al trabajo Número de cargas familiares</p>	<p>Los factores sociodemográficos inciden en el desempeño laboral.</p>

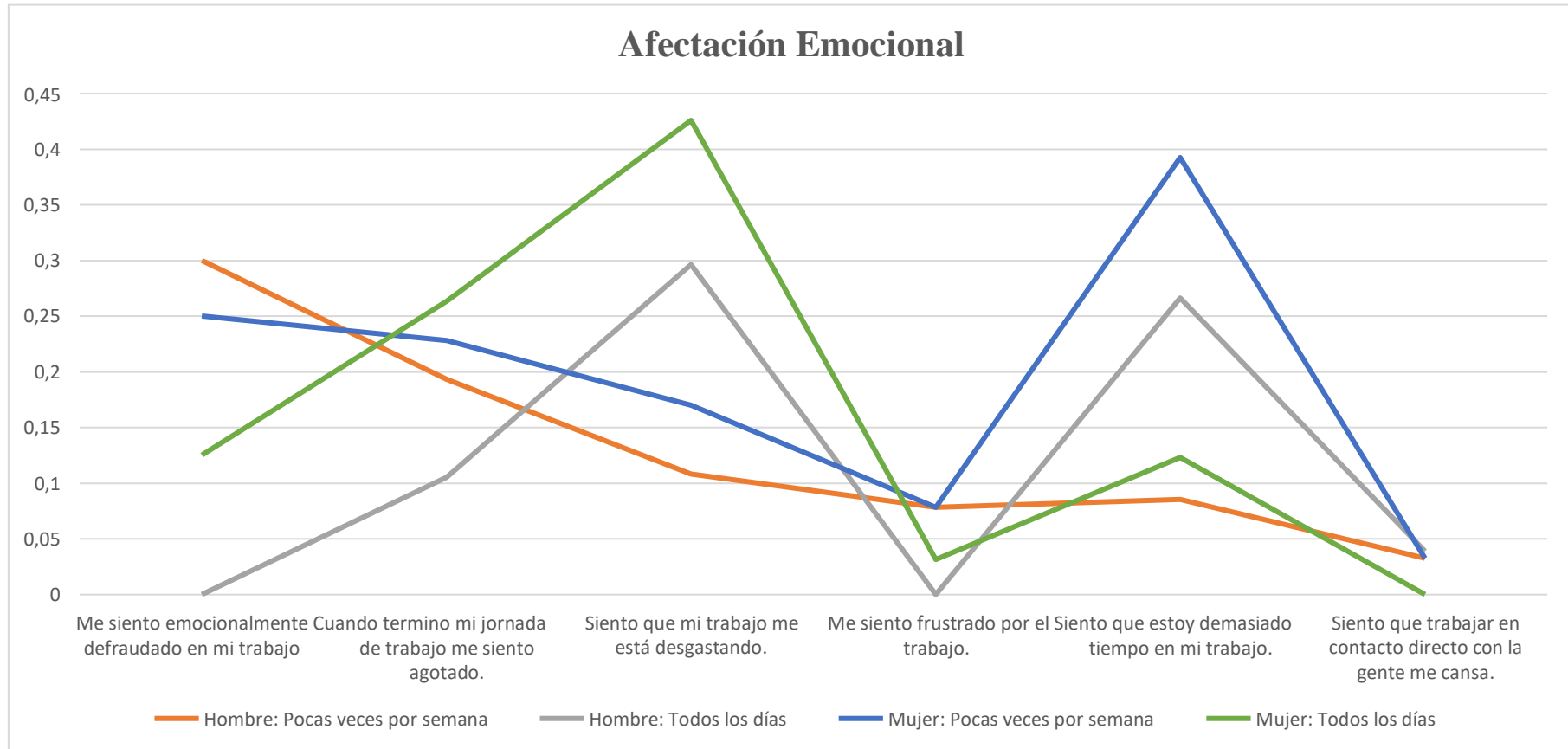
No me siento especialmente desanimado respecto al futuro. No me siento fracasado	Expectativas sobre el futuro Sentimientos de fracaso	Afectación emocional Frustración	Los factores personales generan mayor presión laboral en los docentes
No estoy decepcionado de mí mismo	Inconformidad	Agotamiento docente Despersonalización	La autopercepción incide en el entorno laboral

Elaborado por: Paola Ximena Angulo Torres (2020)

### **Formulación de la teoría emergente**

En las instituciones educativas fiscomisionales pertenecientes al Distrito 18D01 de Educación de la ciudad de Ambato se evidencia la existencia de factores asociados al estrés laboral en los docentes a través del desempeño laboral, que se ve disminuido por afectación emocional y frustración; el agotamiento docente que desencadena síntomas psicósomáticos en el personal institucional; los factores sociodemográficos los cuales inciden en el desempeño laboral; los factores personales que generan mayor presión laboral en los docentes y la autopercepción que incide en el entorno laboral.

Gráfico 3. Afectación emocional



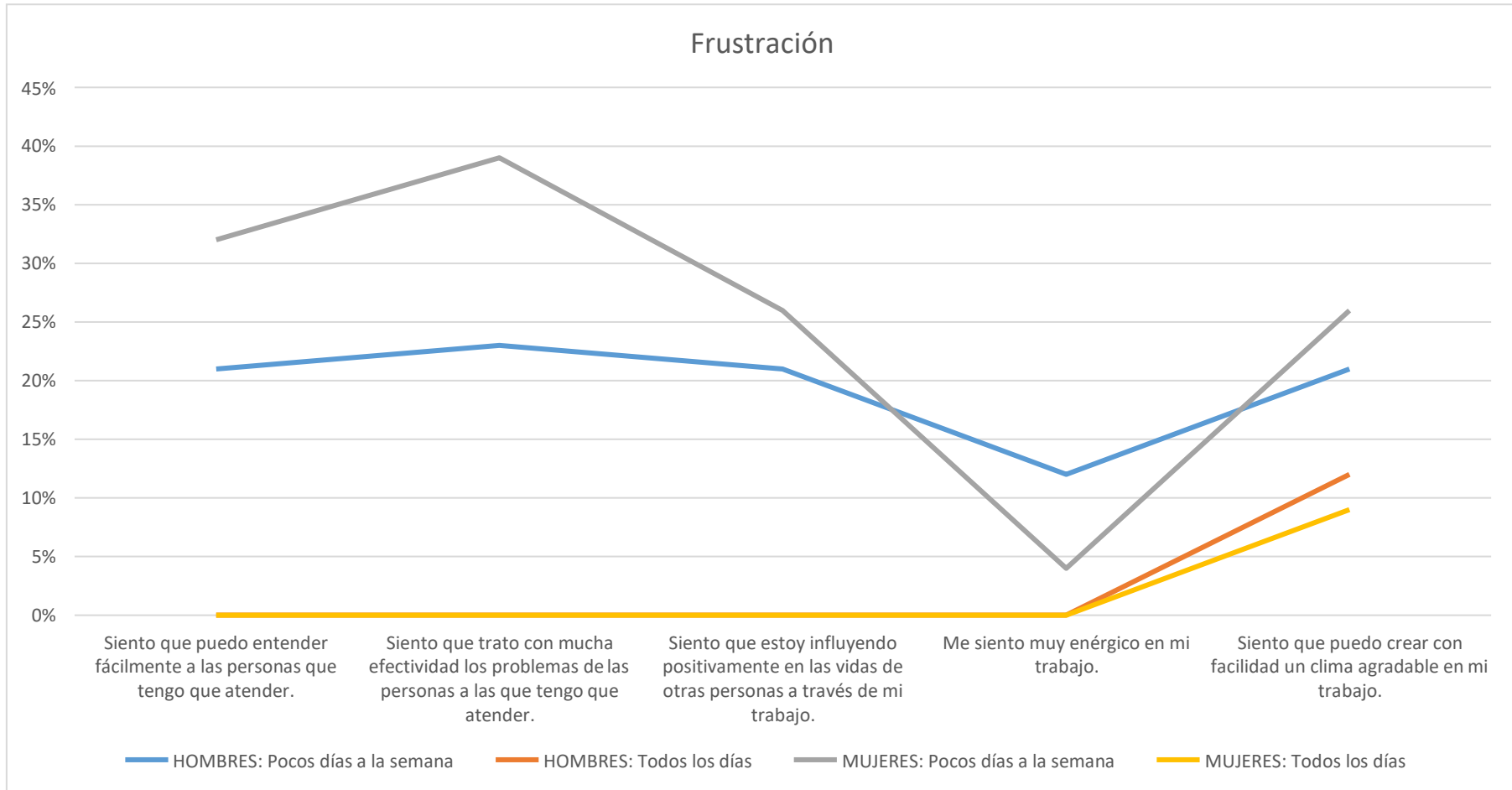
Elaborado por: Paola Ximena Angulo Torres (2020)



## Descripción:

En el gráfico se refleja que los docentes tienden a agotarse en su jornada laboral en la cual tienen contacto con personas diariamente. Así mismo, consideran que invierten mucho tiempo en su trabajo siendo la población más afectada la de mujeres en la que se denota un alto porcentaje de desgaste por el trabajo. Los resultados en torno a la relación entre la presencia de manifestaciones de estrés y el sexo del participante permite afirmar que son las docentes quienes presentan mayores síntomas de estrés. A diferencia de los profesores hombres que mantienen un rango medio. Se pueden considerar como elementos de análisis y de contextualización los diferentes roles que desempeñan mujeres y hombres dentro de la sociedad. Las responsabilidades socio familiares pueden considerarse como una aproximación explicativa, donde la mujer, en el tiempo presente, a más de los roles que tradicionalmente se le atribuyen (crianza y cuidado de los hijos, quehaceres domésticos, organización del hogar) ha adoptado a su vez el rol de profesional trabajadora, proveedora y parte activa de la sociedad, generando una sobrecarga física, mental y emocional que desencadenan efectos psicoafectivos y conductuales relacionados con el estrés.

Gráfico 4. Frustración



Elaborado por: Paola Ximena Angulo Torres. (2020)

### Descripción:

La población femenina sobresale nuevamente con la tendencia de manejar con mucha afectividad los problemas de las personas con las que tienen que tratar, de sentir que pueden comprenderlas fácilmente y de que están influyendo positivamente en la vida de las personas. Este ítem comprende una aproximación a la dinámica de las relaciones sociales, específicamente a la percepción que el individuo tiene de las mismas, la interpretación que les brinda y los patrones de respuesta generados. Es relevante reflexionar sobre el círculo relacional que se maneja en el entorno del profesorado diariamente: padres de familia, estudiantes, colegas y otros actores, donde la dinámica trazada comprende procesos de presión ejercida y de retroalimentación, siendo el estrés un factor adverso para la buena convivencia. Se considera que la docencia forma integralmente al individuo y la calidad de las relaciones humanas que se desprendan de este quehacer, se constituye como pilar referencial de niños y adolescentes, que a más del conocimiento que puedan adquirir, aprenden a relacionarse con los demás integrantes de su medio.

## Agotamiento docente:

Gráfico 5. Expectativas sobre el futuro

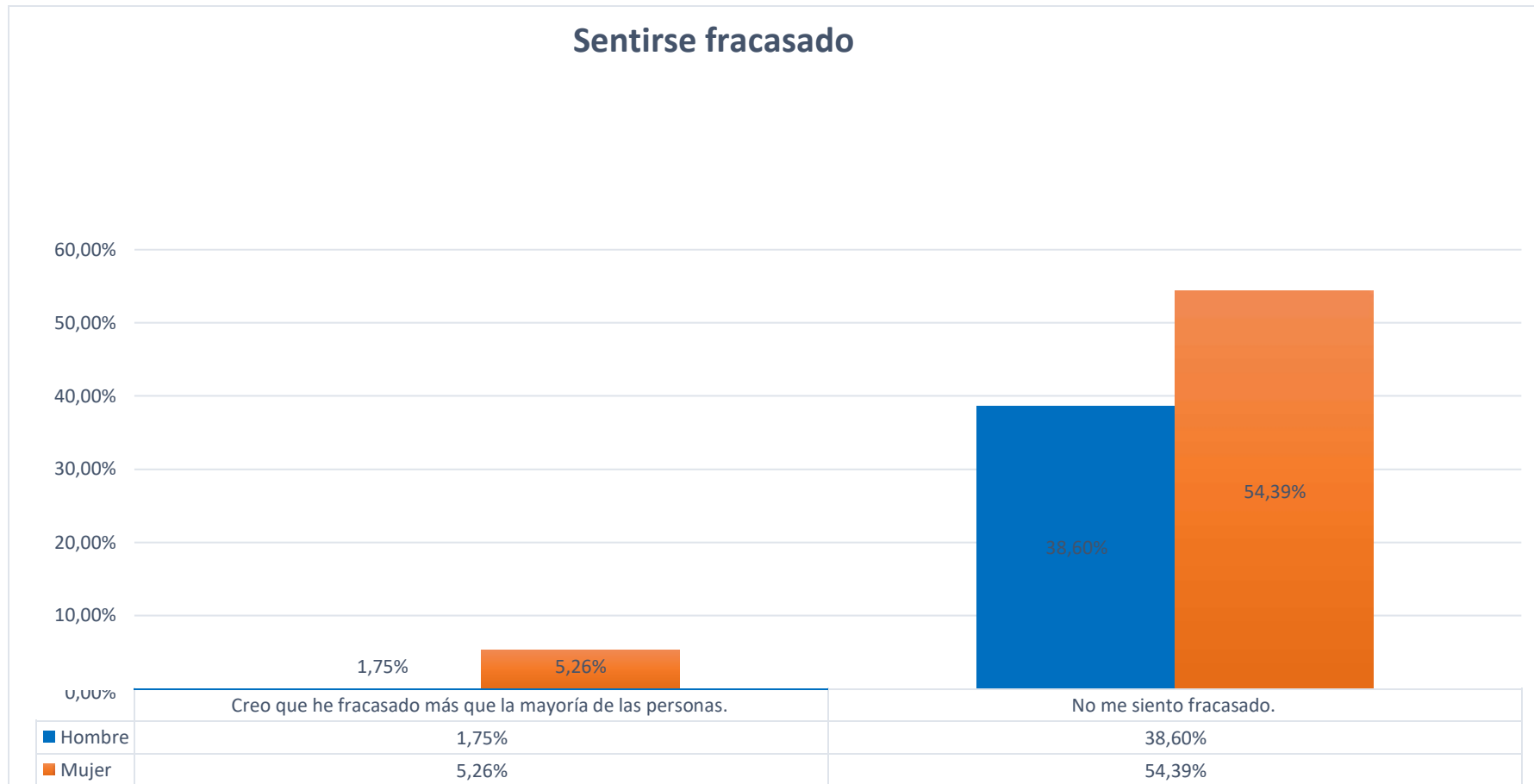


Elaborado por: Paola Ximena Angulo Torres. (2020)

### Descripción:

La gráfica pone en manifiesto que gran porcentaje de la población no se siente significativamente desanimada por el futuro. Sin embargo, hay un porcentaje similar (bajo) de hombres y mujeres que contemplan el panorama próximo como poco prometedor o desfavorable. La dinámica de los contextos socioeducativos presenta diversos matices relacionados a variables inherentes a las condiciones y características sociales y laborales. Las exigencias de cada estudiante y las realidades diferentes, se suman a las políticas, retos, cambios y adaptaciones a los que el profesorado está expuesto durante su carrera profesional donde por varias ocasiones es notoria la falta de apoyo (tanto mutuo como de autoridades competentes) para que todas esas variantes sean parte de un proceso enriquecedor para la profesionalidad docente, la inestabilidad y rapidez con la que la sociedad avanza se constituyen como agentes de incertidumbre y estrés para el personal docente.

Gráfico 6. Sensación de fracaso



Elaborado por: Paola Ximena Angulo Torres (2020)

### Descripción:

El gráfico refleja que la mayor parte de la población del estudio no experimenta sensaciones de fracaso, que según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2021) se entiende como un “suceso lastimoso, inopinado y funesto” reflejado en ámbitos personales, familiares o profesionales, que pudiesen conllevar percepciones negativas de sí mismos o presentar dificultades para superar obstáculos o resolver problemas de la vida cotidiana. Es notable que la población femenina presenta un porcentaje bajo de profesoras que consideran que han fracasado más que la mayoría de las personas, pero que es mayor al de los docentes hombres que también presentan un porcentaje de afectación. Esto podría deberse a problemas vinculados con los modelos de crianza y concepciones sociales de lo que significa el éxito, en hombres: tener un trabajo bien remunerado, bienes materiales y rangos jerárquicos altos y en mujeres: conformar un hogar, tener hijos, ser buena madre, tener un buen empleo pero sin descuidar las responsabilidades domésticas, entre otras. Que pueden producir sensaciones de fracaso al no cumplir con las expectativas y parámetros que son socialmente aceptados.

Gráfico 7. Despersonalización



Elaborado por: Paola Ximena Angulo Torres. (2020)

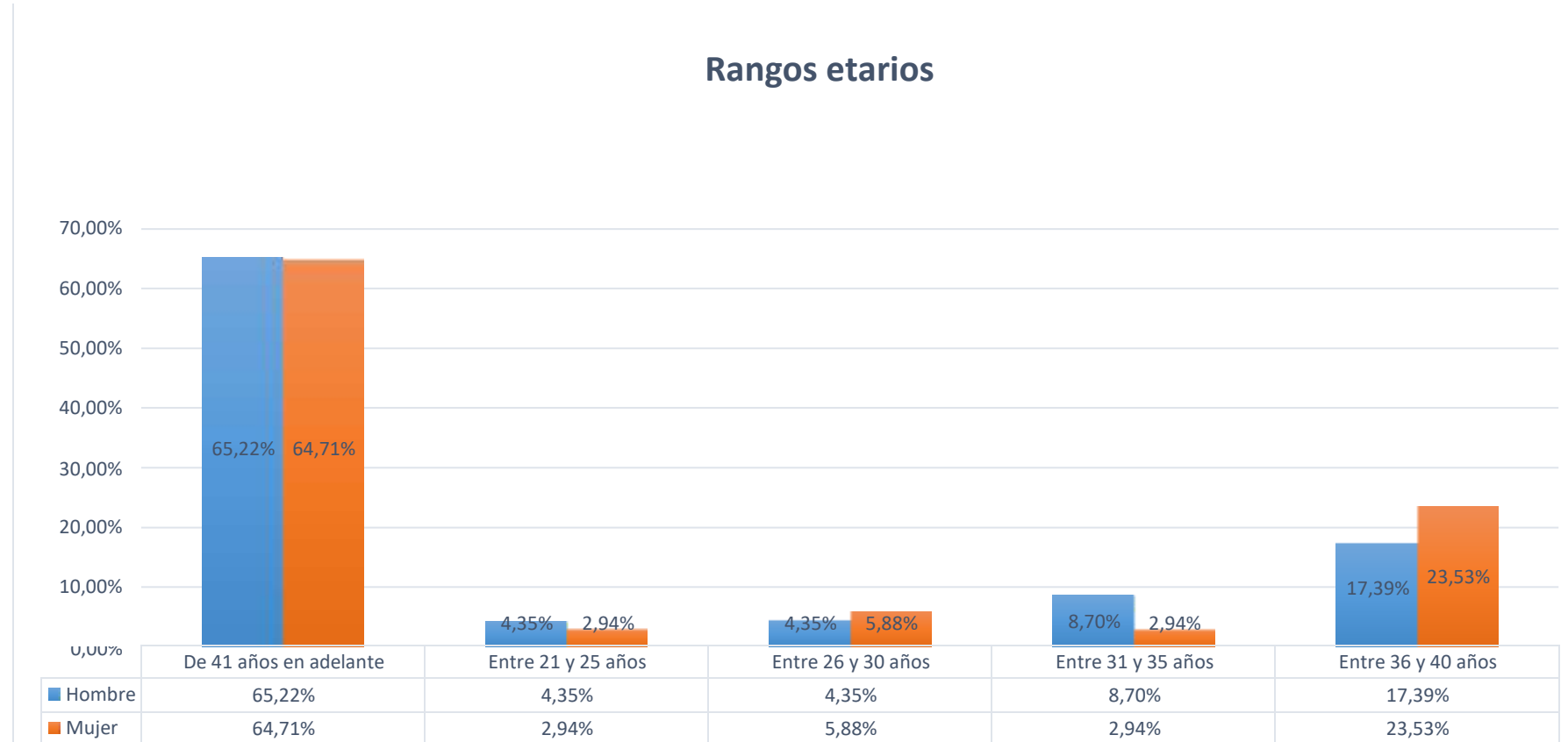


### Descripción:

Los resultados demuestran un panorama alentador en torno a la sensación de decepción hacia sí mismos. A pesar de que los resultados anteriores muestren índices moderados y elevados de estrés, la despersonalización se mantiene nula dentro de los participantes de la investigación. Los pequeños logros conseguidos tanto a nivel personal y profesional, así como las satisfacciones propias de la docencia pueden constituirse en factores relevantes para que el nivel de decepción se mantenga inexistente.

## Rasgos sociodemográficos:

Gráfico 8. Rangos etarios

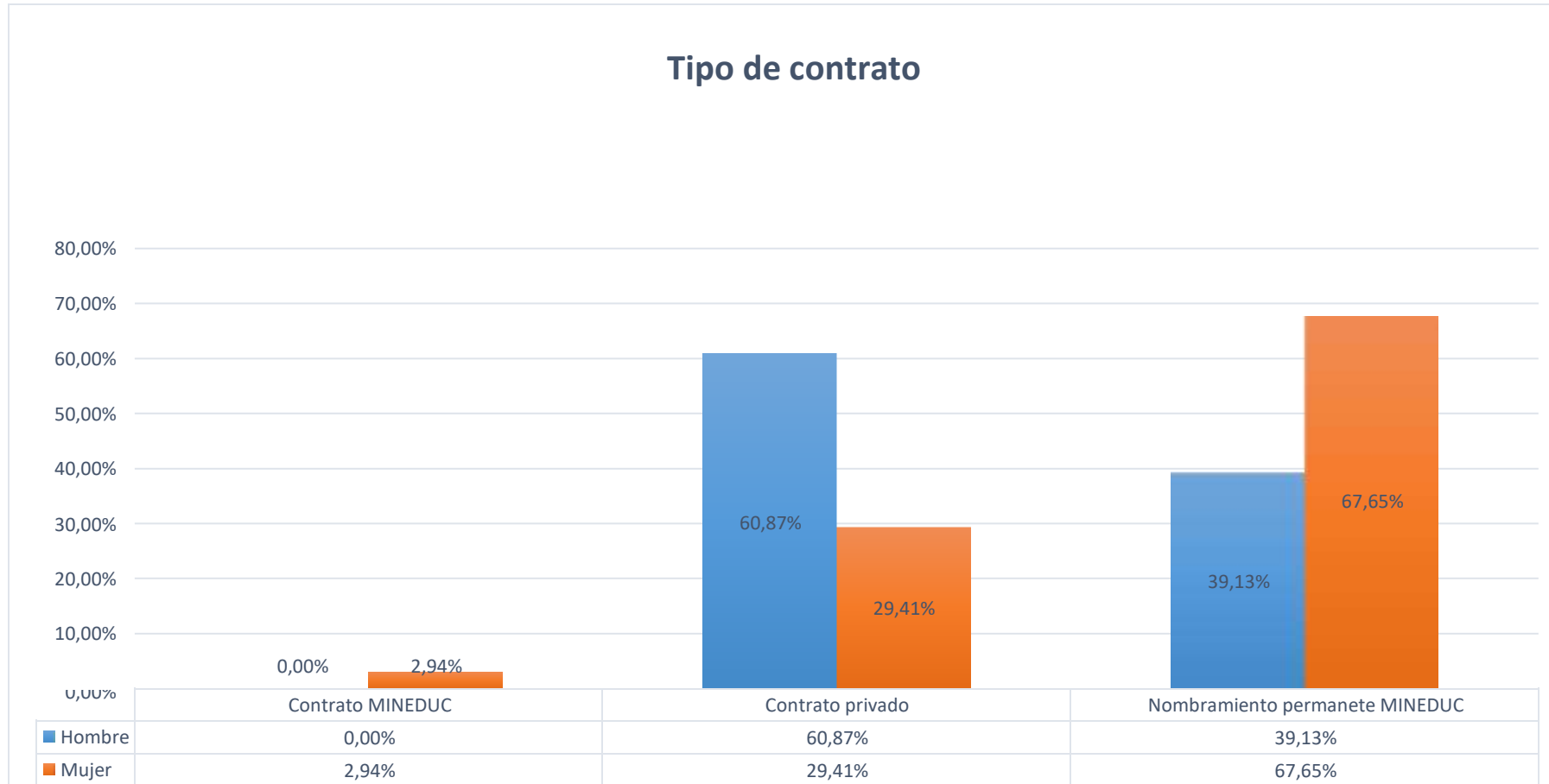


Elaborado por: Paola Ximena Angulo Torres. (2020)

### Descripción:

La mayor cantidad de docentes pertenecientes a instituciones educativas fiscomisionales del Distrito 1 de Ambato, corresponden al rango etario de 41 años en adelante. El personal que labora dentro de estas instituciones podría tener una relativa ventaja en cuanto a experiencia en el campo educativo con respecto al personal más joven, que les permita resolver conflictos cotidianos propios de la escolaridad con mayor facilidad además de contar con un sinnúmero de herramientas didácticas y procedimentales que enriquecen su quehacer diario. Sin embargo, hay que considerar que también es el profesorado que se encuentra en este rango de edad el que muestra una postura más rígida ante los cambios o modificaciones repentinas. En el tiempo de confinamiento causado por el coronavirus pudo visibilizarse aún más esta realidad, donde los docentes con mayor trayectoria tuvieron mayor dificultad para adaptarse a una nueva normalidad y al momento de trasladar la escuela física – presencial a un entorno virtual a través del manejo de herramientas digitales e informáticas.

Gráfico 9. Tipo de Contrato

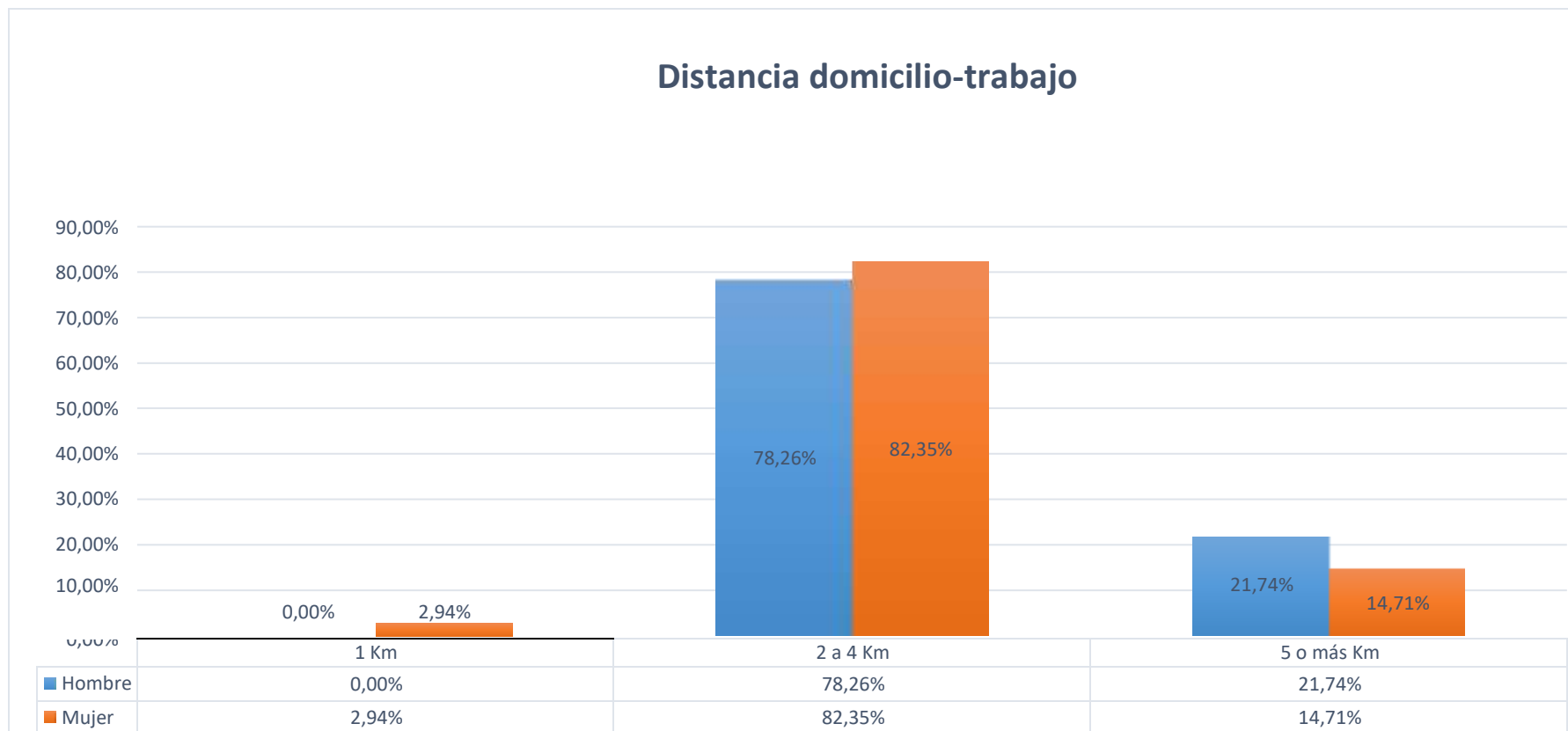


Elaborado por: Paola Ximena Angulo Torres. (2020)

### Descripción:

La mayoría de los docentes manifiesta pertenecer al Ministerio de Educación con la figura de nombramiento permanente. Dentro de las instituciones de sostenimiento fiscomisional se combina el personal con diferentes modalidades de contrato que involucran marcadas diferencias salariales, horarios y procedimientos específicos para el sector público y privado. Estas diferencias, a pesar de que se intenten minimizar, generan una división dentro de la institución, a su vez genera malestar por comparación, ya que el personal con modalidad de contrato privado percibe una remuneración mensual de hasta \$617 mientras que el empleado público percibe \$817 como mínimo, a pesar de que en el ámbito de desempeño laboral las responsabilidades sean las mismas tanto dentro como fuera del aula de clase.

Gráfico 10. Distancia domicilio-trabajo

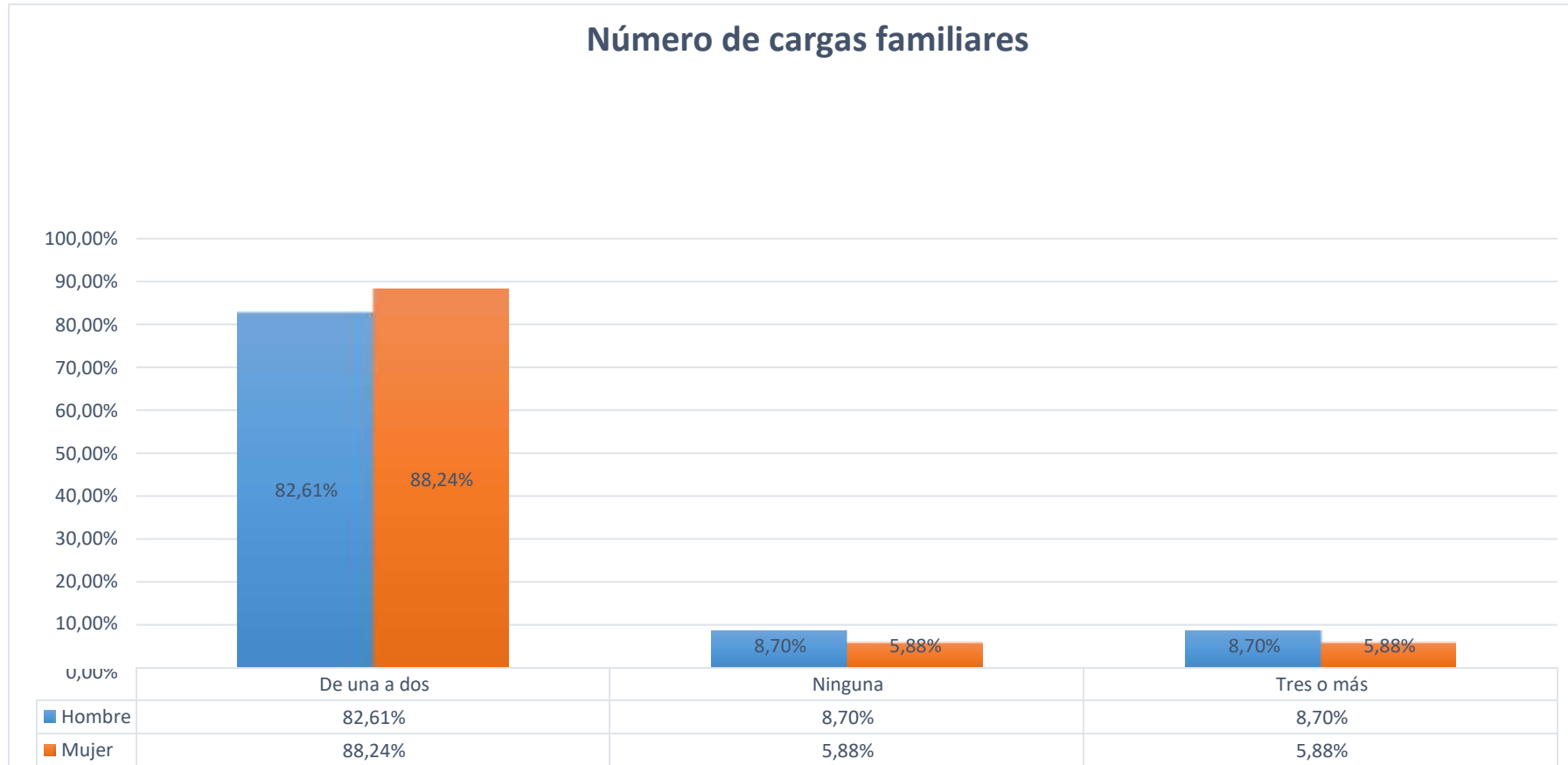


Elaborado por: Paola Ximena Angulo Torres. (2020)

### Descripción:

Se muestra que la gran parte de los docentes viven en distancias aproximadas de dos a cuatro kilómetros a su lugar de trabajo, siendo esta relativamente cercana. Es destacable que en algunos casos hay docentes que se han visto en la necesidad de trasladar sus lugares de domicilio lo más cerca que le sea posible de sus lugares de trabajo o donde existan las facilidades de movilización para llegar a él, con el objetivo de optimizar el tiempo de traslado y el factor económico que en él se invierte. Es importante destacar que la distancia entre el domicilio y el trabajo puede transformarse en un factor estresor si esta es demasiado extensa y además se debe considerar el tipo de transporte que la persona utiliza para acudir a su lugar de trabajo (transporte público, privado, compartido) por cuestiones de agilidad, rapidez, seguridad y comodidad de la que se disponga.

Gráfico 11. Número de cargas familiares



Elaborado por: Paola Ximena Angulo Torres



### Descripción:

Los docentes presentan, en mayor porcentaje, de una a dos cargas familiares. Esta característica sociodemográfica es tomada en consideración ya que puede tornarse en un factor estresor así como en un atenuante de estrés. La responsabilidad de los cuidadores sobre la crianza, alimentación, protección y garantía de buena calidad de vida como proveedores de hogar pueden llegar a transformarse en puntos agobiantes o de estrés muy altos que repercuten en todos los ámbitos de la vida del docente. Ahora, también existen investigaciones que determinan que los profesionales de la docencia tienden a aliviar el estrés laboral gracias a la interacción directa con su núcleo familiar, el intercambio de sentimientos y conversación continua contribuyen al bienestar del individuo, siempre y cuando, la dinámica de hogar se lleve de forma sana y armoniosa.

## **Análisis de resultados**

Para mejor comprensión de los datos que se han obtenido, esta sección se desarrollará a partir de la categoría de afectación emocional, donde las subcategorías con mayor prevalencia fueron; desgaste en el trabajo, en el que las mujeres presentan mayor incidencia con un porcentaje de desviación del 1,4% por sobre los hombres. Percepción de estar mucho tiempo en el trabajo, que denota un índice de afectación elevado en mujeres con un porcentaje de desviación del 1,4%. Y, sensación de cansancio por trabajar con personas a diario que muestra una prevalencia en mujeres con un 1,1% de desviación por sobre docentes hombres. En la categoría de Frustración, se manifiestan la percepción de tratar con mucha afectividad los problemas de las personas con las que se tiene que tratar cuya prevalencia en mujeres va un 1,7% más por sobre los hombres. Además de la sensación de influir positivamente en la vida de las personas a través del trabajo que refleja un 1,5% más de prevalencia por sobre los hombres. La percepción de entender fácilmente a las personas a las que se tiene que atender refleja una prevalencia de las mujeres del 1,5% por encima de los hombres. En la categoría de agotamiento docente, en la subcategoría de expectativas sobre el futuro, refleja que los docentes no se sienten especialmente desanimados por el futuro siendo las mujeres con mayor prevalencia con un porcentaje del 1,5%; en cuanto a la sensación de fracaso, la desviación porcentual es de 1,4% entre hombres y mujeres. En la categoría de despersonalización el total de docentes manifestaron no sentirse decepcionados de sí mismos. En la categoría de rasgos sociodemográficos se identificaron las subcategorías de: rangos etarios, donde la población determinante sobrepasa los 41 años de edad y en mayor parte son mujeres. En el tipo de contrato, predomina el nombramiento permanente del Ministerio de Educación del Ecuador, siendo la población femenina la más numerosa. La gran parte de los docentes viven en los alrededores de su lugar de trabajo y tienen de una a dos cargas familiares, en este aspecto, las mujeres superan al grupo de hombres con una desviación del 1,5%.

Es visible la presencia mayoritaria de mujeres en la población estudiada y por tanto los factores que se asocian al estrés laboral las afectan con mayor frecuencia. Los factores descritos anteriormente son los que presentaron mayor prevalencia en

los docentes, considerándose como puntos a ser tomados en cuenta al momento de hablar de estrés laboral. Los factores socio demográficos contribuyen a una mejor comprensión del grupo de estudio con el que se está tratando. Por los resultados obtenidos, se puede evidenciar el alto porcentaje de docentes con afectación emocional, medido a través del test de Maslach, generada por la relación directa entre docente-estudiante por la propia naturaleza del quehacer educativo. La personalización de los problemas generados en el aula, que son de origen psicosocial (rango etario del estudiante, condición socioeconómica de las familias, contextos sociales, otros) donde el docente, sobretodo en la población femenina, puede percibirse como incapaz de resolver a satisfacción en su práctica profesional diaria, incrementan sus índices de afectación emocional debido a que tiende a bajar su autoestima y por ende generan estrés. Además, está de por medio la percepción de baja consideración social de la profesión docente. Los resultados demuestran que la mayoría de la población estudiada no presenta síndrome de burnout. Sin embargo, existe un 5% de población, todas mujeres entre los 25 y 41+ años de edad, que se ubica en un grado medio de síndrome de burnout, cifras que deben considerarse como prioritarias para su intervención.

Cabe destacar que los resultados de los instrumentos aplicados se obtuvieron durante los primeros meses de la emergencia sanitaria ocasionada por la Covid 19 donde se vivieron situaciones de confinamiento y cambio total de la normalidad a la que todos estaban acostumbrados. Es posible evidenciar el incremento de estrés laboral en el profesorado quienes se enfrentan al desafío diario de trasladar la escuela física a la modalidad virtual, superando limitaciones de acceso, conectividad, manejo de herramientas tecnológicas, atención a la diversidad, apoyo pedagógico y contención emocional de los educandos y sus familias, al ser el docente (sobretodo el tutor de grado o curso) el punto de comunicación directa entre la institución educativa y los hogares. Al observar que el estrés es predominante en la población femenina se puede presumir que esta prevalencia se debe al doble rol que debe cumplir como profesional de la educación y como ama de casa, garantizando la accesibilidad de los estudiantes que se encuentran a su cargo y a su vez el de sus hijos además de proporcionar alimentación, mantener adecuados los

espacios del hogar, controlar tareas y revisar trabajos, en fin, todas las actividades que implican el doble rol antes mencionado.

## **CAPÍTULO III**

### **PRODUCTO**

“MODELO DE PROGRAMA PARA EL MANEJO DEL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS FISCOMISIONALES”.

#### **Definición del tipo de producto**

Guía de ejecución por fases para el manejo del estrés laboral en docentes.

#### **Justificación**

Desde hace un tiempo atrás es más común escuchar entre el profesorado hablar de estrés. Habitamos en un mundo cada vez más complejo, con varias presiones, obligaciones, responsabilidades y tiempo libre reducido para desconectarse y dedicarlo a relaciones afectivas, actividades de recreación o autopreparación, relaciones sociales, entre otras. A los factores externos, se añaden los internos: nos autoforzamos a encajar en estereotipos sociales, impulsados por la necesidad de obtener reconocimiento, aceptación y estima. Además de los aspectos personales y familiares se suman las presiones y exigencias laborales, mucho más fuertes cuando se trata de profesionales, como en el caso de los docentes, que tienen que encargarse de las necesidades de otros o suplir con deficiencias de otras áreas.

Es posible afirmar, sin temor a equivocarse, que ser docente en la actualidad es un reto cada vez más difícil de asumir. Frecuentemente, son varios los docentes que al menos en algún momento, se encuentran sin la capacidad de dar respuesta oportuna a las exigencias de su profesión, dando cabida al desarrollo de trastornos emocionales y entorpecimiento en el desarrollo de su quehacer diario.

A la luz de lo expuesto y de otras investigaciones revisadas resulta necesario que las instituciones cuenten con programas contextualizados para manejar el estrés de su personal docente y así reducir los problemas que se podrían desencadenar al dejar en la inobservancia esta problemática cada vez más presente en la sociedad ecuatoriana.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Diseñar un modelo de programa para el manejo del estrés laboral en docentes de Instituciones Educativas Fiscomisionales pertenecientes al Distrito 18D01 de Educación de la ciudad de Ambato.

### **Objetivos específicos**

Plantear las fases generales del modelo de programa a fin de que las Instituciones educativas las adapten a su contexto.

Contribuir al bienestar del profesorado de Instituciones Educativas Fiscomisionales a través de la implementación de espacios que favorezcan al desarrollo de estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral.

Validar con especialistas el modelo del programa para el manejo del estrés laboral en docentes.

### **Elementos metodológicos que la conforman**

Se propondrá un programa para el manejo del estrés. Para la intervención resulta fundamental tomar en consideración el desarrollo de la parte cognitiva (lo que piensa la persona de la situación estresante, cómo la interpreta, sus experiencias previas) y la conductual (comportamiento ante la situación estresante). El modelo del programa constará de dos fases: La primera fase denominada como Intervención y la segunda denominada como post intervención.

**Primera fase: Intervención:** Estará constituida por diez sesiones en donde se proveerá información a los docentes partícipes. Cada sesión tendrá una duración

aproximadamente de dos horas (120 minutos) cada una y deberían incluir una actividad introductoria en la cual se brinden ideas que faciliten la comprensión del tema. Posterior a eso se pueden realizar actividades individuales o grupales para generar el proceso de interiorización y comprensión de la temática. Finalmente, como cierre se sugiere actividades que permitan homologar criterios y resolver dudas o cuestionamientos.

1. Primera sesión: Introducción.
2. Segunda sesión: Factores que facilitan el estrés laboral
3. Tercera sesión: Estrategias de afrontamiento del estrés
4. Cuarta sesión: Detección de pensamientos irracionales.
5. Quinta sesión: Técnicas para relajación.
6. Sexta sesión: Trabajo en equipo y manejo del tiempo.
7. Séptima sesión: Reeducación de habilidades sociales (asertividad).
8. Octava sesión: Liderazgo del profesorado.
9. Novena sesión: Resolución de conflictos de estudiantes.
10. Décima sesión: Mesa redonda.

**Segunda fase: Post- intervención:** Consiste en la aplicación de instrumentos de evaluación de Maslach y Beck, para verificar la efectividad del programa y realizar los ajustes que sean necesarios acorde con la realidad de la institución educativa.

### **Factibilidad de la propuesta**

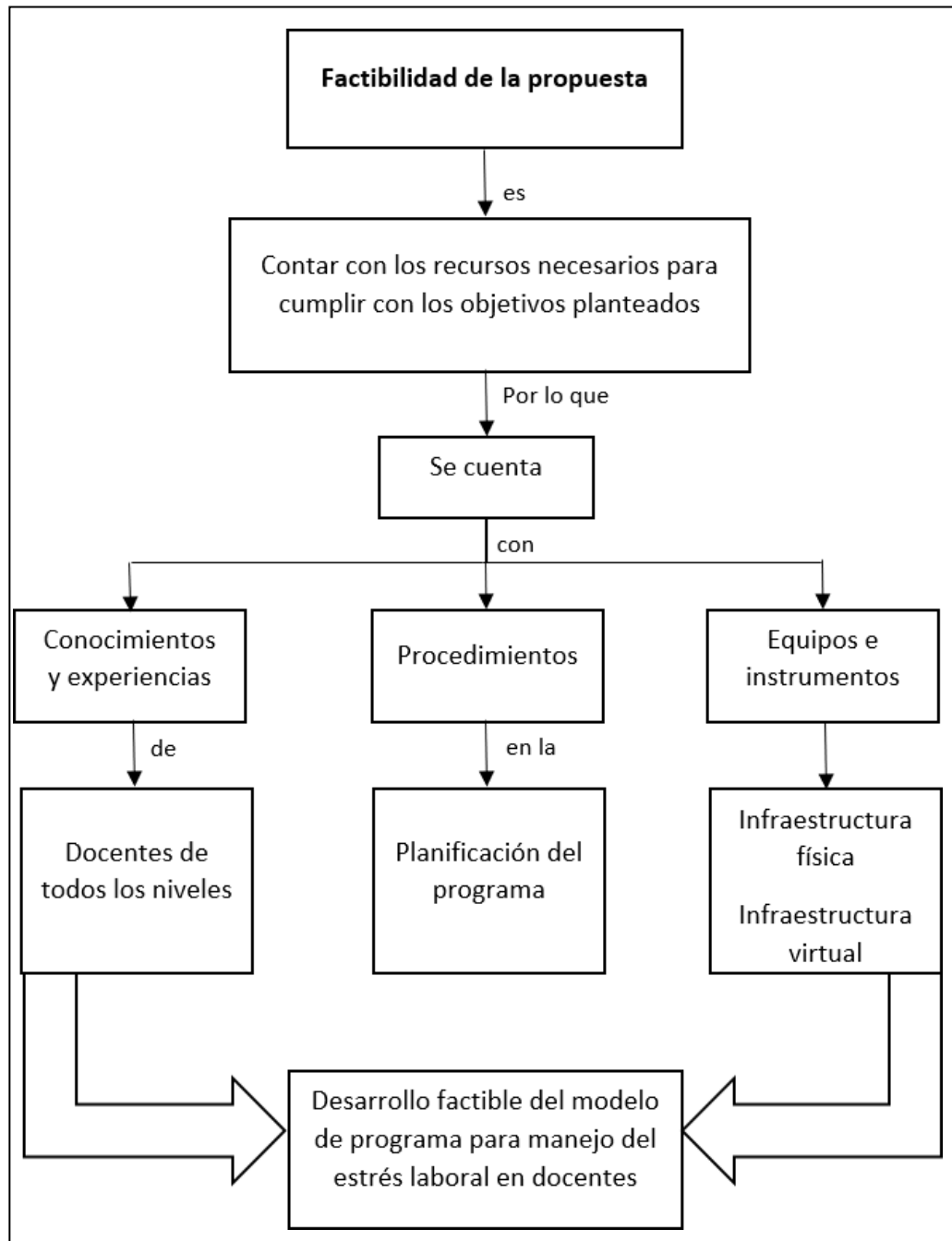
Para el desarrollo del modelo de programa para el manejo del estrés se debe contar con los recursos necesarios en función de las fases descritas anteriormente, tomando en cuenta las necesidades particulares de cada contexto institucional.

En el diseño y la planificación del programa se consideró la factibilidad para que pueda desarrollarse a nivel general en el cuerpo docente, esto implica desde el sub nivel de inicial hasta bachillerato.

Además, al estar conformado en su mayoría por sesiones, no requiere de un proceso de inversión económica elevada y adicionalmente puede ser adaptado para

desarrollarse a través de la virtualidad, sin que esto implique un exceso de tiempo de dedicación para su concreción.

Gráfico 12. Factibilidad de la propuesta.



Elaborado por: Paola Ximena Angulo Torres (2020).



## **Premisas para su implementación**

Al constatar la existencia de factores asociados al estrés laboral que afectan al profesorado perteneciente a instituciones educativas fiscomisionales del Distrito Ambato 1 (18D01) de la Zona 3 de Educación en su desempeño profesional a través del agotamiento docente, afectación emocional y frustración, así como los factores sociodemográficos y personales que generan mayor presión en el entorno laboral, demuestra la factibilidad de la implementación de un programa para el manejo del estrés en docentes.

## **Validación teórica de la propuesta por el método de especialistas**

La propuesta se validó mediante el método de valoración por medio del criterio de especialistas, los que fueron seleccionados por su amplia experiencia académica y laboral en relación con el objeto de estudio de la investigación.

La ficha de valoración está estructurada de tres elementos:

- Datos informativos y formación académica del especialista.
- Autovaloración del especialista.
- Valoración de la propuesta.

Los especialistas basaron su valoración de la propuesta en la siguiente escala: MA: Muy aceptable; BA: Bastante aceptable; A: Aceptable; PA: Poco aceptable; I: Inaceptable. Después de la valoración, los especialistas han determinado que la propuesta es original, aplicable, viable, válida y pertinente para ser implementada en las instituciones educativas fiscomisionales del Distrito 1 (18D01) de Educación de la ciudad de Ambato, perteneciente a la zona 3. Debido a que cuenta con una planificación clara y concisa en cada una de las fases que la conforman, lo que facilita al personal institucional desarrollar dicho programa en pro del bienestar del personal docente y por consiguiente del proceso de enseñanza.

Tabla 9. Matriz de valoración de especialistas

Marcar con "x"

<b>Criterios</b>	<b>MA</b>	<b>BA</b>	<b>A</b>	<b>PA</b>	<b>I</b>
Estructura de la propuesta					
Claridad de la redacción (leguaje sencillo)					
Pertinencia del contenido de la propuesta					
Coherencia entre el objetivo planteado e indicadores para medir resultados esperados					
Otros que quieran ser puestos a consideración del especialista					
<b>Observaciones</b>					

MA: Muy aceptable; BA: Bastante aceptable; A: Aceptable; PA: Poco Aceptable; I: Inaceptable

Elaborado por: Paola Ximena Angulo Torres (2020).

Fuente: Manual de estilo 2.0, Universidad Tecnológica Indoamérica (2018).

Posterior a la validación de la propuesta, las especialistas comentaron que:

Los objetivos planteados posibilitan la implementación del programa y su posterior ejecución dentro de las instituciones educativas fiscomisionales.

Las actividades planteadas dentro del modelo de programa para el manejo del estrés en docentes son claras y de fácil aplicación.

La estructura del modelo de programa y fases de aplicación dentro de las instituciones educativas evidencian un diseño adecuado, claro y en concordancia a las necesidades del profesorado, tomando en consideración la disponibilidad de recursos tanto temporales como materiales. Además de que se puede trasladar fácilmente a la modalidad virtual para adaptarse a la nueva realidad por la que atraviesa la sociedad a causa del coronavirus.

A continuación, se adjuntan las fichas de valoración presentadas por las especialistas.

### FICHA DE VALORACIÓN DE ESPECIALISTAS

Título de la propuesta:

"MODELO DE PROGRAMA PARA EL MANEJO DEL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS FISCOMISIONALES"

**1. Datos personales del Especialista**

Nombres y apellidos: Rocio del Pilar Escandón Esparza

Grado académico (área): Magister Neuropsicología y Educación

Experiencia en el área: Docente Alto nivel.

**2. Autovaloración del especialista**

Marcar con una "X"

Fuentes de argumentación de los conocimientos sobre el tema	Alto	Medio	Bajo
Conocimientos teóricos sobre la propuesta.	X		
Experiencias en el trabajo profesional relacionadas la propuesta.	X		
Referencias de propuestas similares en otros contextos.	X		
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>		
<b>Observaciones:</b>			

**3. Valoración de la propuesta**

Marcar con una "X"

Criterios	MA	BA	A	PA	I
Estructura de la propuesta	X				
Claridad de la redacción (leguaje sencillo)	X				
Pertinencia del contenido de la propuesta.	X				
Coherencia entre el objetivo planteado e indicadores para medir resultados esperados.	X				
<b>Observaciones:</b>					

MA: Muy aceptable; BA: Bastante aceptable; A: Aceptable; PA: Poco Aceptable; I: Inaceptable



Mg. Rocio del Pilar Escandón Esparza  
170834248-8

Gráfico 14. Ficha de valoración de especialistas

**FICHA DE VALORACIÓN DE ESPECIALISTAS**

**Título de la propuesta:**

**"MODELO DE PROGRAMA PARA EL MANEJO DEL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS FISCOMISIONALES"**

**1. Datos personales del Especialista**

**Nombres y apellidos:** Denny Jessenia Perlaza Caicedo

**Grado académico (área):** Magister en Psicología Clínica

**Experiencia en el área:** Docente universitaria / Coordinadora Unidad de Apoyo a la Inclusión

**2. Autovaloración del especialista**

Marcar con una "X"

Fuentes de argumentación de los conocimientos sobre el tema	Alto	Medio	Bajo
Conocimientos teóricos sobre la propuesta.	x		
Experiencias en el trabajo profesional relacionadas la propuesta.	x		
Referencias de propuestas similares en otros contextos.	x		
<b>TOTAL</b>			

**Observaciones:**

---

**3. Valoración de la propuesta**


Marcar con una "X"

Criterios	MA	BA	A	PA	I
Estructura de la propuesta	x				
Claridad de la redacción (leguaje sencillo)	x				
Pertinencia del contenido de la propuesta.	x				
Coherencia entre el objetivo planteado e indicadores para medir resultados esperados.	x				

**Observaciones:**

Se recomienda su aplicación.

MA: Muy aceptable; BA: Bastante aceptable; A: Aceptable; PA: Poco Aceptable; I: Inaceptable



Mg. Denny Jessenia Perlaza Caicedo  
080271695-1

Fuente: Manual de estilo 2.0, Universidad Tecnológica Indoamérica (2018).

Tabla 10. Estructura del modelo de programa para manejo de estrés en docentes.

<b>Sello Institucional</b>	<b>Nombre de la Institución</b>	<b>Año lectivo</b>
----------------------------	---------------------------------	--------------------

<b>Datos Informativos:</b>	
<b>Nombre de la Institución:</b>	
<b>Distrito:</b> 18D01 de Educación-Ambato	<b>Zona:</b> 3
<b>Sostenimiento:</b> Fiscomisional.	
<b>PROGRAMA DE MANEJO DE ESTRÉS EN DOCENTES</b>	
<b>Número de participantes:</b>	
<b>Responsable:</b>	<b>Fase: 1. Intervención.</b>

Sesión	Tema	Descripción	Duración
<b>Primera</b>	Introducción	<p>La ejecución empieza con una inducción de los contenidos del programa y con ejercicios que faciliten la ambientación favorable al intercambio de experiencias profesionales, trabajo en equipo y autenticidad. En esta sesión se tratará qué es el estrés laboral.</p> <p>La importancia de la introducción, según Neira (2019) radica en la generación de expectativa en los participantes y</p>	1 hora y 30 minutos.

		brindar un panorama claro de lo que será desarrollado a futuro.	
--	--	---	--

## ACTIVIDADES

### INICIO:

Se propone una dinámica de integración grupal para crear un ambiente distendido y agradable. Se sugiere:

- **Bolita de papel:** El moderador tiene una pelota o una bola de papel que se irá lanzando entre los participantes con la consigna de que mencionen su nombre y su fruta favorita sin que esta se repita. La persona que recepta la pelota debe repetir el nombre anterior junto con la fruta y mencionar su información hasta generar una cadena con el mayor número de nombres que sean posibles. Ejemplo: Rodrigo, sandía. – Sandra, melón. En caso de que la actividad deba desarrollarse de manera virtual se pueden asignar números a cada participante y usar una herramienta de ruleta (se puede recomendar <https://es.piliapp.com/random/wheel/>) para ir asignando el turno de participación.

### DESARROLLO:

En este momento se presentan las generalidades de cada una de las sesiones que van a ser realizadas en la posteridad, se socializan los objetivos y la metodología de trabajo que será grupal. El grupo será conducido por un coordinador, con una metodología vivencial y combinada: por un lado, participativa y por otro, directiva, estableciendo una relación terapéutica que es asimétrica e igualitaria. Es asimétrica porque uno ofrece ayuda a partir de unos conocimientos teóricos y técnicos aplicando una determinada metodología, y otro es el que solicita ayuda y acepta esta metodología que desconoce y deposita su confianza en ella. Es igualitaria por el trato equitativo de persona a persona, de tal manera que las opiniones, juicios, criterios, etc., de cada uno de los dos protagonistas son evaluados con el mismo respeto y atención. Es importante resaltar en este punto

que el grupo ofrece un tiempo y espacio donde pueden reflexionar y ventilar los conflictos, y donde es posible reproducir situaciones con otras alternativas para la solución de problemas.

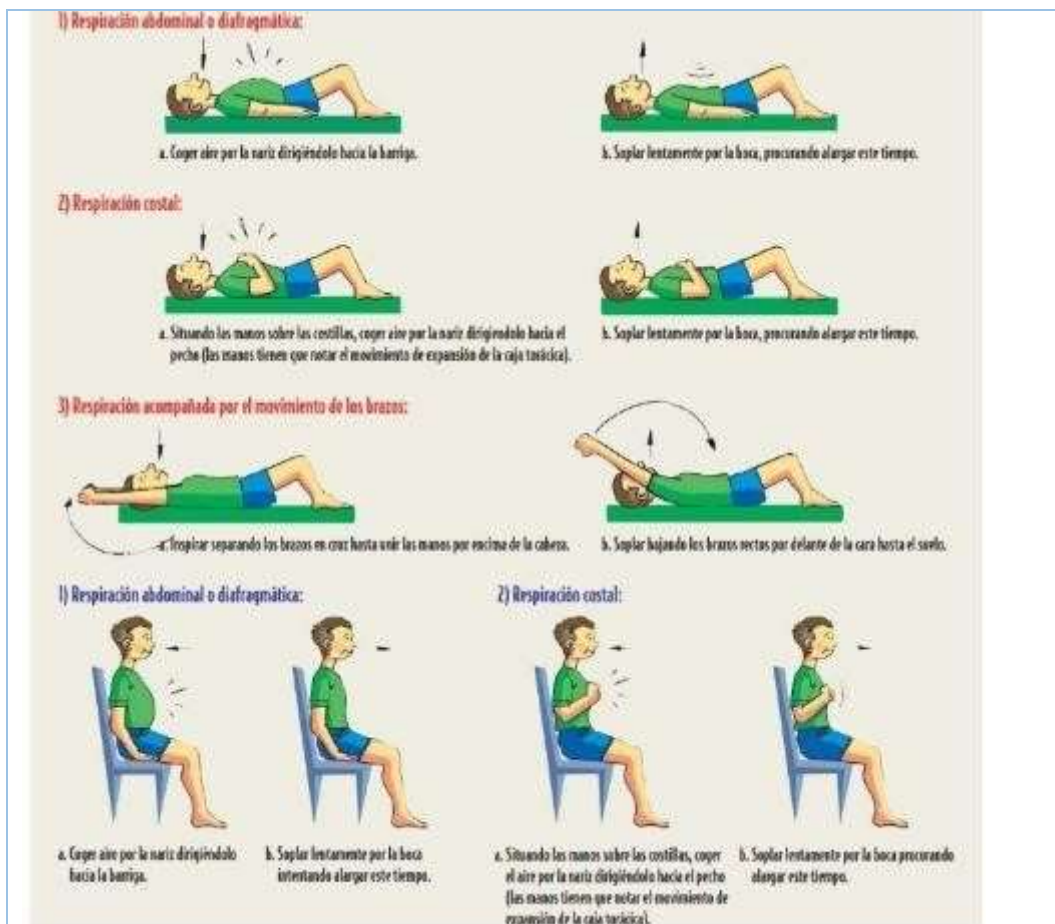
Una vez anunciada la metodología de trabajo se procede a abordar la temática de estrés propiamente, para esta fase se pueden usar libretas, hojas o cartulinas para realizar una serie de preguntas generadoras como: En tres palabras defina la actividad docente. Escriba dos palabras que representen su estado de ánimo como docente. ¿Qué entiende por estrés? ¿Alguna vez se ha sentido estresado? ¿En qué lugar es más común sentirse estresado? ¿Puede definir al estrés con una sola palabra? y que los asistentes puedan escribir sus respuestas (en entorno presencial) o aplicaciones donde se puedan realizar a manera de encuesta como Mentimeter, Nearpod, Quizziz o Google forms que serían más adecuadas para el entorno virtual. A partir de las ideas brindadas, a manera de lluvia de ideas, se construye una sola definición de estrés laboral.

### **CIERRE**

Una vez obtenida la idea de estrés laboral de manera conjunta, se presentan las definiciones de estrés según diferentes autores (<https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf>) para contrastar con sus conceptos y sacar conclusiones.

Para finalizar se sugiere realizar ejercicios de respiración y distensión como los que se muestran a continuación.





Fuente: <https://cinfasalud.cinfa.com/p/deporte-en-casa/>

## EVALUACIÓN:

Responder a las interrogantes:

¿Qué se entiende por estrés?

¿Cuáles son las fases del estrés?

¿Se experimenta el mismo tipo de estrés en casa y en el trabajo?

<b>Segunda</b>	Factores que facilitan el estrés laboral	En esta sesión se analizan los factores que, a consideración de los docentes partícipes, están asociados al estrés laboral y cuáles son los síntomas que han	2 horas
----------------	--	--	---------



		<p>podido experimentar. También se analizan situaciones que generan estrés y se diferencian los conceptos de eustrés (activación necesaria para finalizar exitosamente una situación complicada) y distrés (Cuando el individuo no es capaz de solucionar una situación de estrés, pudiendo generar consecuencias perjudiciales debido a una sobre activación psicofisiológica). (García, 2001)</p>	
--	--	---	--

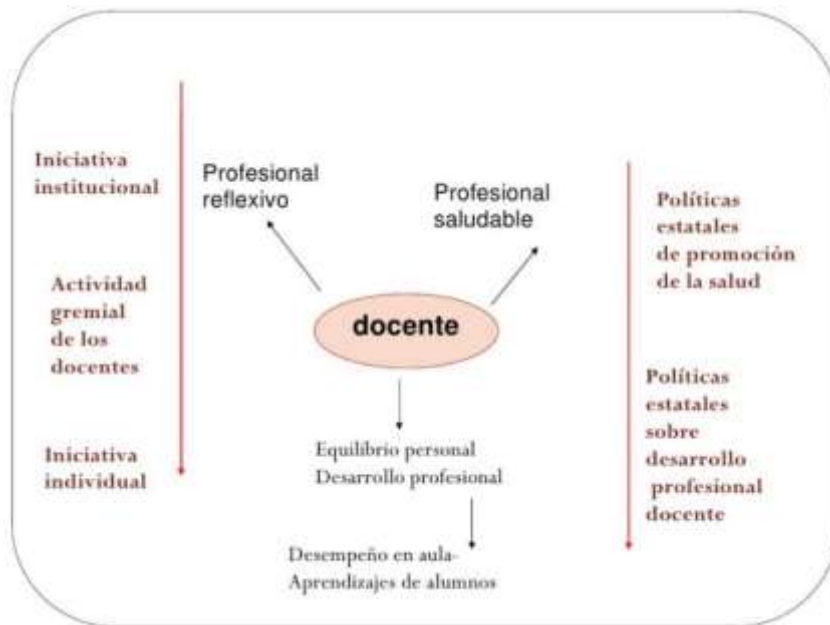
## **INICIO**

Se inicia la sesión enunciando el tema que se va a tratar y haciendo una breve retroalimentación de la sesión anterior.

Se puede realizar un juego de roles generando pequeños grupos de trabajo de mínimo dos personas y máximo cuatro. Se asignan papeles para representar escenas típicas de la interacción educativa diaria (presencial o virtual) como: Un participante será el docente y otro un estudiante que incumple las normas establecidas o a su vez un colaborador o autoridad sobre exigente (pasea por el aula sin razón, interfiere con el desarrollo de la clase, enciende el micrófono y habla sin autorización, comparte imágenes o videos que no tienen que ver con la clase, otros.) Después, se escriben las sensaciones y sentimientos que causó ese pequeño “problema” en pequeños papeles que se depositarán en una caja o recipiente de forma anónima o si es virtual se puede usar una encuesta anónima de Microsoft forms.

## DESARROLLO

Tomando como referencia las situaciones anteriores se introduce el tema de los factores que facilitan el estrés laboral, se puede emplear material visual para reforzar la explicación. Se sugiere el empleado por el Dr. Luis Sime (2019)



### 2. FACTORES DE RIESGO EN EL AULA PARA LA SALUD DOCENTE

Los factores de riesgo en el medio ambiente en el que se desarrolla el trabajo docente están relacionados principalmente a:

- a) *Microclima de trabajo*: iluminación, temperatura, ventilación, humedad;
- b) *Contaminantes del ambiente*, sean estos físicos (ruido), químicos (productos utilizados en laboratorios) y/o biológicos (agentes infecciosos: bacterias, virus, parásitos). La acción de estos agentes es favorecida por las malas condiciones de salubridad y hacinamiento que existe en algunas escuelas.

c) *Sobrecarga muscular*: Trabajo permanente en posturas o posiciones incómodas y permanecer excesivo tiempo de pie, como sucede con los docentes. En el caso de los docentes de Educación Inicial y Educación Especial estos desarrollan un mayor esfuerzo físico por la metodología utilizada en dichos niveles educativos.

d) *Seguridad*. Dependiente de las instalaciones y de los medios materiales con los que se trabaja. Entre ellos están los materiales de oficina, mobiliario y las condiciones de infraestructura del colegio (instalaciones eléctricas, servicios higiénicos, sistemas de evacuación, accesos, dimensiones de las escaleras, etc.)

e) *Sobrecarga psíquica*. Estos tienen que ver con la inseguridad laboral, salario, exceso de responsabilidad, falta de expectativas profesionales, excesivo número de alumnado, escasez de medios, conflictos en las relaciones interpersonales, etc.

Una vez conocidos los factores que facilitan el estrés laboral en el profesorado, se da paso a la introducción y diferenciación entre eustrés y distrés. Para esto, se

sugiere el empleo del material proporcionado por la profesional de salud mental Ana Balcarce (2008).



**COMPARACIÓN ENTRE EL EUSRÉS Y EL DISTRÉS - Parte I**

EUSRÉS	DISTRÉS
<i>El eustrés inspira:</i> <b>Buena Salud</b>	<i>El distrés inspira:</i> <b>Pobre Salud</b>
<b>Ejercicio Regular</b>	<b>Vida Sedentaria</b>
<b>Buenas Relaciones</b>	<b>Pobres Relaciones</b>
<b>Alta Auto-estima</b>	<b>Baja Auto-estima</b>
<b>Dinámica Intelectualidad</b>	<b>Estancamiento</b>
<b>Estabilidad Emocional</b>	<b>Inestabilidad Emocional</b>
<b>Habilidad para Dar Amor</b>	<b>Inhabilidad para Amar</b>
<b>Habilidad para Recibir Amor</b>	<b>Rechazo</b>
<b>Disfrute de la Vida</b>	<b>Percepción Pesimista de la Vida</b>

## COMPARACIÓN ENTRE EL EUSRÉS Y EL DISTRÉS - Parte II

EUSRÉS	DISTRÉS
<i>El eustrés resulta en:</i>	<i>El distrés resulta en:</i>
Satisfacción	Descontento
Felicidad	Tristeza
Vida Prolongada	Enfermedad
Bienestar	Muerte Prematura

**NOTA.** De *Personal Health: A Multicultural Approach* (p. 43), por P.A. Floyd, S.E. Mimms, & C. Yelding-Howard, 1995, Englewood, CO: Morton Pub. "Copyright" 1995 por Morton Pub.

# EUSRÉS

## Concepto 1

**Aquel Estrés que Ocorre Cuando el Individuo Interacciona con su Estresante, pero Mantiene su Mente Abierta y Creativa y Prepara al Cuerpo y Mente para una Función Óptima**



## **EUSTRÉS:** **Beneficios**

**Provee la Motivación  
Excitante de, por Ej:**

*/// Crear un Trabajo  
de Arte*

*/// Crear la Urgente  
Necesidad de una  
Medicina*

*/// Crear una Teoría  
Científica*

**Mejora el Nivel de  
Conocimiento**

**Conduce a Ejecuciones  
Cognocitivas**

**Ayuda al Crecimiento  
Personal y Profesional**

## **DISTRÉS**

(Seg'n Hans Selye)

- **ESTRÉS DESAGRADABLE Y  
PERJUDICIAL**

# DISTRÉS

Aquel Tipo de Estrés que Produce una Sobrecarga de Trabajo no Asimilable, lo cual Eventualmente Desencadena un Desequilibrio Fisiológico y Psicológico que Termina en:

- Reducción en la Productividad*
- Enfermedades Psicosomáticas*
- Envejecimiento Acelerado*

DISTRÉS  
(Estrés Negativo)



Sobrecarga de Trabajo



Se Reduce la Productividad

Presentación online disponible en:

<https://es.slideshare.net/anambalcarce/estr-s-presentation-778327>

Se da paso a la identificación de situaciones cotidianas que involucren a los factores presentados anteriormente para visibilizar si en algunos casos se han podido experimentar en una o varias ocasiones dentro de la organización. Dentro de pequeñas mesas de discusión se comparten los resultados de la reflexión anterior y las soluciones que en esos momentos dieron a las situaciones conflictivas.

### **CIERRE**

Se reparten tarjetas entre los asistentes que contengan características de eustrés, distrés y factores que facilitan al estrés para con ayuda de un pliego de papel o pizarrón cada persona clasifique en el grupo que corresponde cada tarjeta. Si la actividad se realiza de forma virtual se puede emplear la aplicación wordwall o quizziz en la opción de drag and drop.

### **EVALUACIÓN**

¿Cuál es la diferencia entre eustrés y distrés?

¿Cuáles son los factores que propician el estrés?

¿El estrés presenta algún tipo de ventaja?

<b>Tercera</b>	Estrategias de afrontamiento del estrés	En esta sesión, los participantes deben construir un plan individual que incluya alguna estrategia de afrontamiento del estrés para hacer frente a dificultades laborales o personales y que supongan beneficio para el bienestar	2 horas y 30 minutos
----------------	---	---	----------------------



		propio. Aquí se analizan y proponen diferentes estrategias de afrontamiento resaltando en las de confrontación que, según Hirsch, Barlem, Almeida, & Tomaschewski-Barlem (2015), si se produce una adaptación negativa y un uso innadecuado de una estrategia de afrontamiento, impediría al individuo reevaluar una situación estresante y resolverla.	
--	--	---	--

## **INICIO**

Se comienza la sesión aplicando los ejercicios de respiración aprendidos en la sesión 1. Se realiza una retroalimentación de la sesión anterior con una lluvia de ideas sobre estrés, distrés y eustrés.

## **DESARROLLO**

Para el desarrollo de esta sesión se sugieren cinco puntos:

1. Cuidado de uno mismo
2. Cuidado de la palabra
3. Cuidado del entorno
4. Cuidado del otro
5. Cuidado del planeta



## 1. Construyendo el cuidado de uno mismo



### ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO ANTE EL ESTRÉS



## 1. Construyendo el cuidado de uno mismo



### ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO ANTE EL ESTRÉS



Ahora estas en capacidad de continuar el recorrido para el momento 2 "cuidado de la palabra"



## 2. Cuidado de la palabra



Los pensamientos son energía..... Como se usen, indicaran si es energía creadora o destructora.  
Eliecer Antolínez

¿Es posible procesar el estrés como una respuesta natural y permanente que tiene el ser humano para adaptarse a los cambios y peligros?

¿Podemos identificar los estresores como mecanismo de afrontamiento ante el estrés?



### 3. Construyendo el cuidado del entorno



#### OBJETIVO

Reflexionar sobre el inadecuado manejo de situaciones laborales, donde se reacciona de forma agresiva a situaciones que aunque pueden disparar reacciones de estrés no justifican la respuesta, que destruye y afecta significativamente el entorno laboral.

#### PASO A PASO

Observar los cuatro videos que se presentan a continuación



Se realizará un debate sobre el impacto de la respuesta dada sobre el entorno laboral de los implicados. Se compartirá entre los estudiantes trabajadores situaciones similares



### 4. Contextualización Cuidado del otro



El estrés es un factor que se ve influenciado por situaciones laborales y situaciones de vida que pueden generar enfermedades y crisis de vida, conocer algunas estrategias para el control del estrés en el entorno de trabajo, al igual que luego de vivir experiencias críticas, permite cuidar al otro.

#### PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL

- Identificar el problema y analizarlo para buscar la mejor solución y no el mejor culpable.
- Canalizar los conflictos entre compañeros, fortalecer la sana competencia y buenas relaciones
- Fortalecer planes de desarrollo personal y académico
- Adecuar las condiciones y cargas de trabajo según las características individuales de los trabajadores.
- Facilitar la implementación de actividades extralaborales
- Enriquecer el trabajo de manera que no sea tan rutinario y monótono
- Permitir la toma de decisiones en todos los cargos
- Los cambios se deben implementar de forma planeada
- Implementar horarios de trabajo estable y ajustado a las necesidades laborales y personales
- Identificar y modificar aquellas situaciones que producen estrés en el trabajador o en el grupo.



### 5. Construyendo el cuidado del planeta



#### OBJETIVO

Propiciar reflexión en torno a situaciones que se han vivido al interior de las empresas y cómo se han sido manejadas por los involucrados, indicando la capacidad para superarlas sin consecuencias negativas o cargas emocionales negativas como, odios o resentimiento.

#### PASO A PASO

SITUACION	DESCRIPCION
Identifique una situación crítica o grave que se haya vivido en la empresa y haya sido adecuadamente manejada, aunque genere altos niveles de estrés.	
Identifique una situación que por el inadecuado manejo se convirtió en estrés negativo o crónico, aunque no era crítica.	
Identifique una situación que pudo ser fácilmente superada pero que le marca a usted o a alguien de manera inadecuada.	
Identifique una situación dentro de su empresa que está siendo bien manejada ya que esta misma situación, genera estrés en otra entidad	
Comente sobre alguna persona conocida que esté haciendo un mal manejo del estrés, laboral o personal y cómo es su calidad de vida.	



## CIERRE

Para concluir con la sesión se sugiere al participante que en una hoja elabore un pequeño plan de cinco pasos que involucren las estrategias de afrontamiento presentadas durante la sesión.

## EVALUACIÓN

Para valorar el nivel de comprensión de la sesión, se anexa el formato del plan de vida en el que deberá constar las consecuencias positivas y negativas de la aplicación de estrategias de afrontamiento del estrés.

**Balance de consecuencias**

DESCRIPCIÓN DEL COMPORTAMIENTO DESEADO Manejar adecuadamente el estrés	DESCRIPCIÓN DEL COMPORTAMIENTO NO DESEADO No manejar el estrés
CONSECUENCIAS NEGATIVAS	CONSECUENCIAS NEGATIVAS
CONSECUENCIAS POSITIVAS	CONSECUENCIAS POSITIVAS

Material completo para la sesión disponible en:

[http://www.ridsso.com/documentos/muro/207\\_1531716906\\_5b4c252a7b09a.pdf](http://www.ridsso.com/documentos/muro/207_1531716906_5b4c252a7b09a.pdf)

<b>Cuarta</b>	Detección de pensamientos irracionales	Diversas investigaciones ponen en manifiesto la relevancia de las creencias irracionales como factor de estrés laboral docente. Los pensamientos irracionales, en términos de ARGOPSIQUE (2014), son razonamientos evaluativos personales, expresados como una obligación	2 horas
---------------	--	---	---------



		asociados a emociones inadecuadas, haciendo al docente menos tolerante y más vulnerable al estrés. En esta sesión los participantes, evalúan en primera instancia sus propios pensamientos irracionales para luego, a través de Terapia Racional Emotiva de Ellis (2007), busquen deshacerlas y cambiarlas por creencias más racionales.	
--	--	--	--

## **INICIO**

Iniciar la sesión proyectando el siguiente video:

<https://www.youtube.com/watch?v=0LVE-fCJzmO>

Se habilita la participación de varios docentes que manifiesten el mensaje que deja el video después de unos minutos de reflexión de este.

## **DESARROLLO**

Es importante realizar una aproximación teórica sobre qué se considera pensamientos irracionales. Cuando se habla de pensamientos irracionales es obligatorio mencionar a Albert Ellis, psicoterapeuta cognitivo desarrollador de la Terapia Racional Emotiva Conductual “TREC”. Su método terapéutico intenta descubrir las irracionalidades de los pensamientos y con ello sanar las emociones dolorosas, dramatizadas y exageradas que son consecuencia de los esquemas mentales distorsionados. Ellis centra su teoría en que “Las personas no se alteran por los hechos, sino por lo que piensan acerca de los hechos”. Así podemos decir que la “TREC” parte de la siguiente hipótesis:

No son los acontecimientos (A) los que nos generan los estados emocionales (C), sino la manera de interpretarlos (B). Por lo tanto, si somos capaces de cambiar nuestros esquemas mentales, es decir nuestros patrones de pensamiento, seremos capaces de generar estados emociones menos dolorosos, más positivos y acordes con la realidad.

¿En qué consiste una idea irracional? Una idea irracional es una creencia inflexible y poco realista que suele estar en lo más profundo de la conciencia y forma parte de nuestros valores fundamentales y de nuestra identidad. Suelen incluir contenidos acerca de:

- Nosotros mismos (“soy débil, soy incompetente, los demás no me respetan, no valgo nada...”).
- Los demás (“la gente no es de fiar, la gente me puede hacer daño...”).
- La vida y del mundo (“la vida es muy dura, la vida es absurda, este mundo es un asco...”)

Apoyo teórico: <https://unipsiquia.com/que-es-una-idea-irracional/>

Se sugiere la implementación del material generado por la Psc. Cl. Cindy Álvarez Meza (2010).



"Uno se crea el propio sufrimiento cuando piensa de manera irracional y disfuncional".

Confucio, Lao-Tsé, Buda, Epicteto,  
Epicúreo, Cicerón, Séneca, Marco Aurelio,  
Immanuel Kant, Arthur Schopenhauer



## T.R.E.C

De acuerdo al ABC de la T.R.E.C.,  
el punto A (Acontecimiento activador)  
B (Creencias, pensamientos) C  
(Consecuencias, conductas y  
emociones)





## Teoría del ABC

Acontecimientos	Creencias	Consecuencias
Mundo interno y externo: serie de acontecimientos positivos, negativos o neutros	Los hechos se interpretan con pensamientos formados de anteriores experiencias, la educación recibida y otras influencias.	Estados de ánimo y conducta: son creados por sus pensamientos y creencias, no tanto a consecuencia directa de los hechos reales.



## Círculos vicioso de la ansiedad

- Confirmación de creencias distorsionadas, que se disparan ante nuevas As (acontecimientos activadores) externas.

se puede generalizar a otras situaciones parecidas y que impliquen y se perciban con cierto riesgo o peligro para la integridad personal, física y/o psicológica



## Acontecimientos activadores:



Realizar un examen



Viajar en avión



Hablar en publico



## Creencias: pensamientos distorsionados

Presagios y predicciones:

- Hare el ridículo, todo saldrá mal, me pondré nervioso

Afirmaciones hipotéticas (deberías)

Debería estar mas tranquilo, debería ser mas fácil todo

Razonamiento emocional

- Me pongo muy nervioso, debe ser muy difícil, peligroso e insoportable.

Magnificación

- Es horrible, se me va parar el corazón, no lo voy a soportar.

Contenido proyectable: <https://www.slideshare.net/psicoclinica/terapia-racional-emotiva>

## **CIERRE**

Se procede a realizar un ejercicio de modificación de pensamientos irracionales tomando como base la propuesta del psicólogo David Pulido (2014) que consta de tres preguntas básicas aplicables para la modificación de pensamientos irracionales. Para este ejercicio, es indispensable que el participante sea capaz de reconocer cuando está teniendo un pensamiento irracional para poder sustituirlo por otro. Se recomienda el registro escrito con un esferográfico y papel (o registro digital), el tener material escrito facilita nuestra labor de "*traducción*" hasta coger la suficiente práctica para poder modificar el pensamiento de una manera más automática, de cabeza.

Se empieza con los tres filtros del ejercicio en este orden específico para un mejor resultado. Se tomará como parte del ejercicio una creencia irracional que tenga el docente participante. Se procede de la siguiente manera:

1. La evidencia: Reconocer la evidencia o certeza del pensamiento. Responde a las preguntas: ¿Es totalmente cierto este pensamiento? ¿En qué pruebas me baso? ¿Podría existir otra explicación u otra forma de pensar más realista? ¿Es un hecho probado científicamente? Ejemplo: El pensamiento cotidiano de "Siempre pasa igual: justo cuando llego yo se va el autobús" puede ser rápidamente contrastado usando el sentido común o registrando si esto es así todos los días. Es absurdo pensar que el conductor se dedica a esperar a que yo llegue para arrancar. Pensarlo me produce rabia en vez de simple fastidio si lo modificara por "a veces llego al autobús a tiempo y otras no, de las cuales a veces es por mucho y otras por cuestión de segundos". Hay veces que el pensamiento que me hace sentir mal sí tiene evidencia que lo sustente y así se ajusta a la realidad. Por ejemplo "He suspendido el examen de física" o "Mañana tengo cita con el dentista para hacerme una endodoncia". En este caso se pasa al siguiente filtro.

2. La gravedad: Evaluar la magnitud de las consecuencias en caso de que el pensamiento fuera cierto. Responde a las incógnitas: ¿Serían tan terribles las consecuencias? ¿Qué ocurriría si...? ¿A cuántas áreas de mi vida afectaría?

¿Podría encontrarme bien aun cuando esto sea así? ¿Hay otras personas a quienes les haya ocurrido y cómo lo han vivido? Ejemplo: Aplicando estas preguntas a los ejemplos, es visible que "aunque haya suspendido el examen de física, no significa el fin de mi carrera. Mucha gente ha suspendido también y en el pasado yo igual y no tiene más consecuencias que el tener que seguir estudiando, lo cual no es agradable, pero no es en absoluto una desgracia." Igual ocurre con el ejemplo del dentista, "me han dicho que una endodoncia duele menos que hacer un empaste y sólo será un mal rato que puedo soportar sin problemas"

3. La utilidad: Evaluar los efectos del pensamiento. Responde a: ¿Qué consecuencias tiene para mí pensar así? ¿Me ayuda a solucionar mis problemas? ¿Me hace sentir bien?

Es importante señalar que este último filtro es usado de manera instintiva por muchas personas, pero que lo aplican sin antes hacerse las preguntas de evidencia y gravedad, por ello no consiguen grandes resultados sino un cierto conformismo con su situación. De ahí la importancia de usar nuestras armas de lógica en el orden correcto.

Voluntariamente, los participantes pueden compartir los resultados que obtuvieron con el grupo.

## EVALUACIÓN

¿Qué es un pensamiento irracional?

¿Es posible cambiar los pensamientos irracionales?

¿Cuál sería la mejor técnica para hacerlo?

<b>Quinta</b>	Técnicas para relajación	El empleo de la relajación para el tratamiento de trastornos psicológicos y somáticos ha demostrado ser un aliado efectivo. Sin embargo, en la	2 horas y 30 minutos
---------------	--------------------------	--	----------------------

	<p>práctica se denota un efecto reducido que puede deberse a la manera en que la relajación se enseña o la baja atención que se le da en ámbitos cotidianos.</p> <p>Hasta hace pocos años atrás se consideraba que la relajación intervenía únicamente en el nivel de activación de un individuo y los efectos que cada técnica de relajación tiene son comunes para todos. En la actualidad, se conoce que no es así y que la relajación va más allá de la ausencia de tensión o ansiedad, es una medicina natural de amplio alcance, que siendo enseñada de forma correcta y cotidiana puede agilizar un cambio cognitivo en lo más profundo del ser. (Aruna, 2020).</p> <p>En esta sesión, los docentes serán partícipes de diferentes técnicas de relajación como: estiramientos de yoga, respiración, imaginación y meditación.</p>	
--	--	--

## **INICIO**

Empezar la sesión con la proyección del siguiente video: <https://www.youtube.com/watch?v=xqimkF3Aio> como proceso de retroalimentación de la sesión anterior. Plantear preguntas abiertas como: ¿Qué hacen cuando se sienten tensos? ¿Cuál es el mejor remedio o técnica para mantener la calma?

## **DESARROLLO**

Es propicio iniciar esta parte de la sesión enunciando qué se entiende por relajación, si bien es cierto, es un término que se ha normalizado en el vocablo común, sin embargo, su definición es mucho más amplia que el simple hecho de guardar calma.

Para Francisco Barrios (2015) “la relajación es un estado de conciencia que se logra a través de diversas técnicas, la práctica de la relajación favorece el desarrollo de una serie de habilidades que no surgirían sin el adecuado proceso de entrenamiento” Por tanto la relajación involucra una serie especial de técnicas que facilitan lograr un estado de conciencia caracterizado por un mayor control de los músculos del cuerpo y por tanto del movimiento, lográndose a la par un estado de calma y serenidad que acompaña a la ejecución de diversas técnicas de relajación.

Norma Illicachi (2014) propone las siguientes técnicas básicas de relajación:



# TÉCNICAS BÁSICAS PARA LA RELAJACIÓN

- Smith, J (1994) en su libro *Dinámica de la Relajación*, define nueve métodos fundamentales para obtener el estado y respuesta de relajación:
- 1. Relajación de Concentración Isométrica o Relajación Progresiva de Jacobson.
- 2. Estiramiento tipo Yoga consiste en sentir el estiramiento y alargamiento total de los músculos para luego aflojar lenta y suavemente.
- 3. Respiración Integrativa desarrollado tanto en Oriente como en Occidente. Los ejercicios están destinados a practicar la respiración de una manera relajada y sencilla. Entre los ejercicios más significativos se señalan: ejercicio para soltar y limpiar los pulmones de todo el aire a través de la espiración, luego se procede a realizar inspiraciones suaves y profundas

- 4. **Concentración Somática** (ejercicios básicos). Se centra en la importancia de la Relajación Mental.

5. **Concentración Somática** (ejercicios avanzados) Estos ejercicios se encuentran aplicados y desarrollados en otras técnicas como el Entrenamiento Autógeno de Schuitz, el Yoga, la Hipnosis y en métodos para acceder al Zen. Se trata de inducir a través del poder de la mente sensaciones más profundas y que están estrechamente relacionadas con emociones específicas.

6. **Imaginación Terrática** es la Visualización Mental por medio de imágenes mentales o imaginarias.

7. **Contemplación**. En esta técnica el sujeto se relaja y aprecia y conoce algo a través de una actitud contemplativa. Aquí no se intenta deliberadamente resolver algo sino el autoconocimiento, a la autoescucha para encontrar respuestas.

8. **Meditación de concentración centrada** "implica no buscar nada más que simplemente se concentra en algo muy sencillo".

9. **Meditación de concentración abierta**. La concentración se logra a través de un estímulo, sensación, olor, imágenes, escenas con acción.

## EXISTEN DOS CLASES DE RELAJACIÓN :

### 1. RELAJACIÓN FÍSICA

### 2. RELAJACIÓN MENTAL

## TÉCNICAS BÁSICAS PARA LA RELAJACIÓN FÍSICA

- Consiste en los ejercicios de tensión y relajación. Se pide a los alumnos que tomen conciencia de la tensión con alguna parte del cuerpo por unos segundos y luego destensar. Ej. Apretar la frente, los ojos y fruncir las cejas; relajar los ojos lentamente y dejar caer las cejas; y aflojar.
- Las elongaciones, que no es lo mismo que ejercicios de flexibilidad como tal, son pequeños momentos de estiramiento muscular que permiten la buena circulación sanguínea en el organismo y evita que se tense en exceso cierto lugar del cuerpo, se recomienda elongar después de 45 Mnts de estar en una sola posición.



## TÉCNICA DE RELAJACIÓN POR MASAJES:

- Los registros históricos nos enseñan que los egipcios, chinos, romanos le otorgaron importancia a la práctica de los masajes y experimentaron los beneficios; reconocieron su valor y aportación curativa, debido a los poderes reconstituyentes para el buen mantenimiento del cuerpo y de la mente.
- Existen en la actualidad numerosas terapias que centran su dinámica de trabajo en la intervención del fisioterapeuta en :
  - Masoterapia
  - Acupresión (masaje de puntos clave)
  - Masajes en la planta del pie
  - Shiatsu Masaje con ropa y en posición sedestada
  - Automasaje en el piso con el propio peso del cuerpo
- El trabajo por parejas garantiza una práctica integral y un trabajo completo en un marco de ayuda y compañía a través del cual se intenta promover estados de bienestar y mejoría.



## TÉCNICAS BÁSICAS DE RESPIRACIÓN

- Un control adecuado de nuestra respiración es una de las estrategias más sencillas para hacer frente a las situaciones de estrés y de lograr la relajación.
- Los hábitos correctos de respiración son muy importantes porque aportan al organismo el suficiente oxígeno para nuestro cerebro. El ritmo actual de vida favorece la respiración incompleta que no utiliza la total capacidad de los pulmones.
- El objetivo de las técnicas de respiración es facilitar el control voluntario de la respiración y automatizarlo para que pueda ser mantenido en situaciones de estrés.
- Existen muchas técnicas basadas en la respiración una de ellas es inspirar por la nariz, pensando transportar oxígeno a alguna parte de nuestro cuerpo para luego expirar por la boca sacando todo el malestar que uno tenga.
- Al principio se controla el ritmo de su respiración, pero después tiene que ser autónoma como lo normal y en diferentes poses.



## 12 Ejercicios integrativos para abordar el proceso de re-educación y relajación de la respiración Smith. J (1994)

- 1. Respiración Profunda.
- 2. Respiración con el brazo oscilante.
- 3. Respiración con el cuerpo arqueado. .
- 4. Respiración e inclinación.
- 5. Inclinación y estiramiento.
- 6. Respiración con el estómago contraído.
- 7. Respiración diafragmática activa.
- 8. Inspiración a través de la nariz.
- 9. Espiración a través de los labios.
- 10. Respiración concentrada.
- 11. Pensar en la palabra "uno"."
- 12. Pensar en una palabra relajante.



## TÉCNICAS BÁSICAS PARA LA RELAJACIÓN MENTAL

- Consiste en pedir a la mente que se concentre para experimentar diferentes sensaciones internas y visualizar situaciones imaginarias.
- **Sensaciones internas**  
Son sensaciones que se experimentan en una o varias partes del cuerpo, como la ausencia o el exceso de peso; el calor o el frío; la sensación de hormigueo; o la de aumento de volume, prestar atención a los latidos del corazón, y al ritmo de esos latidos, por ejemplo, se puede jugar con las oposiciones.
- **Visualizaciones imaginarias.**  
Es un paso más en la relajación mental, se va describiendo situaciones y contextos imaginarios que trasladan a los alumnos, a un mundo de fantasía o a un universo simbólico. Con la mente los alumnos pueden tocar, oír, caminar, volar, nadar, etc. Podrán verse a sí mismos en situaciones diversas, tanto reales como imaginarias. Podrán descubrir emociones y sentimientos propios y ajenos, desarrollar su fantasía, su imaginación y su creatividad, conocerse mejor a sí mismo, etc.

Presentación proyectable: <https://es.slideshare.net/gabyundertake/tecnicas-de-relajacion-36198746>

## **CIERRE**

Para culminar la sesión es necesario poner en práctica los ejercicios mostrados anteriormente, se invita a los participantes a tomar un momento de autoanálisis en torno a cómo se sienten en ese preciso momento. Dividir a los participantes en pequeños grupos para que seleccionen el tipo de relajación que van a poner en práctica para que luego comparen y compartan cómo fue su experiencia y si la técnica escogida tuvo algún efecto.

## **EVALUACIÓN**

¿Qué ventajas trae la relajación para la salud?

¿Se pueden realizar ejercicios de relajación en cualquier espacio?

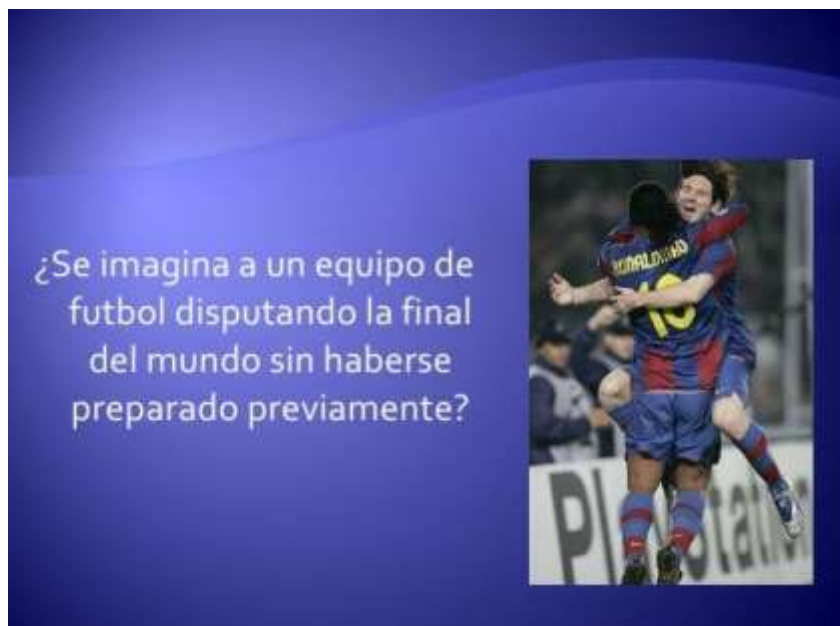
¿Es grande la diferencia entre el antes y el después de un ejercicio de relajación?

<b>Sexta</b>	Trabajo en equipo	<p>Si se toma en consideración que la labor docente con frecuencia presenta demandas excesivas y sobrecarga de tareas, resulta favorecedor trabajar en el desarrollo de estrategias de manejo del tiempo.</p> <p>Así mismo, el desarrollo de habilidades de trabajo en equipo puede resultar importantes para configurar una especie de cadena de apoyo mutuo dentro del entorno laboral. (Ganicheva, 2020).</p> <p>En esta sesión, las actividades van dirigidas al desarrollo de la</p>	2 horas
--------------	-------------------	---	---------

		creatividad grupal, al refuerzo de estrategias de resolución de conflictos y toma de decisiones conjuntas dentro del personal docente.	
--	--	--	--

## INICIO

Se presenta la sesión y se realizan una serie de preguntas reflexivas.



¿Se imagina un estreno sin dirección y sin haber ensayado los días previos?



¿Se imagina la construcción de las Torres Petronas sin horas de trabajo en equipo?





## Si todas las respuestas fueron NO

- Entonces:
- ¿Se imagina alcanzar los objetivos de su institución sin trabajo en equipo, sin comunicación, sin ensayos previos, sin visiones compartidas?



### DESARROLLO

Con el precedente de la reflexión anterior se pasa a presentar lo concerniente a trabajo en equipo. Para esto se toman bases teóricas importantes como las mencionadas por Aleida Gómez (2003):

## ¿Qué es un Equipo?

- Es un conjunto ilimitado de personas con talentos y habilidades complementarias directamente relacionadas entre si que trabajan para conseguir objetivos determinados y comunes, con un alto grado de compromiso, un conjunto de metas de desempeño y un enfoque acordado por lo cual se consideran mutuamente responsables.

## ¿Qué es Trabajo en Equipo?

- Es un método de trabajo colectivo "coordinado" en el que los participantes intercambian sus experiencias, respetan sus roles y funciones, para lograr objetivos comunes al realizar una tarea conjunta.



## ¿Equipo = Grupo?

- El futbolista no debe jugar por sí solo, tiene que tomar en cuenta el hecho de que forma parte de un equipo.
- Solemos pensar que el trabajo en equipo sólo incluye la reunión de un grupo de personas, sin embargo, significa mucho más que eso.

## Trabajar en Equipo...

- Implica compromiso, no es sólo la estrategia y el procedimiento que las Instituciones llevan a cabo para alcanzar metas comunes.



## Dificultades en el Trabajo de Equipo

- Cada uno de nosotros piensa diferente al otro y, a veces, creemos que "nuestra opinión" impera sobre la de nuestro compañero, sin embargo ¿cómo podemos llegar a un equilibrio?





## ¿Porque trabajar en equipo?

### Desde la óptica individual

- Seguridad.
- Autoestima.
- Beneficios mutuos.
- Sociabilidad.

### Desde la óptica organizacional

- Se complementan habilidades.
- Sinergia.
- Compromiso y desarrollo.
- Mayor comunicación.
- Se da mayor flexibilidad.
- Es mas económico.
- La creatividad.

Mayor productividad



Mejores resultados...

## Como aprendemos a trabajar en equipo



Presentación proyectable: <https://es.slideshare.net/Miriam2727/diapositivas-trabajo-enequipo>

### **CIERRE**

Una vez analizadas las características del trabajo en equipo, los participantes dentro de sus grupos pequeños harán una lista o collage si se dispone de los

materiales, para identificar situaciones laborales donde es necesario trabajar en equipo. Se socializan a manera de exposición para compartir lo aprendido.

## EVALUACIÓN

¿Es lo mismo grupo y equipo?

¿Qué significa trabajar en equipo?

¿Cuáles son las mejores estrategias para implementar el trabajo en equipo?

<b>Séptima</b>	Reeducación de habilidades sociales (asertividad)	<p>Gran parte del éxito que el docente obtiene va a depender de la calidad de las relaciones interpersonales que establezca con los demás miembros de la comunidad educativa. (Parray, 2020)</p> <p>En esta sesión, utilizando juegos de roles, se desarrollan ejercicios con el fin de mejorar las habilidades comunicativas, lenguaje verbal y no verbal que mejoren las relaciones interpersonales de la Institución.</p>	2 horas
----------------	---	--	---------

## INICIO

Proyectar el siguiente video:

<https://www.youtube.com/watch?v=kXUOVYiNG58>

Se presenta a los participantes la oportunidad de compartir alguna anécdota o experiencia en donde “hayan perdido la paciencia” o no pudieron expresarse de

la manera adecuada solicitando que sean ellos mismos los que analicen su forma de actuar y comenten de qué manera consideran debían proceder.

## DESARROLLO

El orientador educativo Javier Lastra (2012) propone el siguiente material visual para apoyar la comprensión sobre la asertividad.

### 1.1 Conceptos

“La habilidad de comunicarse y expresar tus pensamientos y emociones con confianza y con máxima capacidad”

*La habilidad para expresarse*

2 Cuestiones básicas

*el poder comunicarse*



### 1.2 Características de una persona asertiva

- Usa lenguaje de sentimientos

**“ Me senti decepcionado al escucharte hablar de esa manera”**

Habla de sí mismo y expresa sus percepciones.

**“ Yo creo que podriamos mejorar nuestra manera de exponer, ya que les noté distraidos”**



## 1.2 Características de una persona asertiva

Usa lenguaje de apertura

**"En la vida encontrarás buenos y malos amigos, entre los buenos quiero estar yo"**

Utiliza lenguaje claro y apropiado

**"Les agradezco su atención y disponibilidad para el trabajo, gracias"**

Cuando expresa desacuerdo, lo hace con respeto.

**"Sabes, el trabajo no cumple con lo que les solicite, creo que con un poco más de esfuerzo de tu parte hubiese resultado algo de muy buena calidad"**

## 1.3 Los derechos asertivos

Los derechos asertivos, los cuales son inalienables en todo ser humano

Tengo derecho a ser mi propio ser y a vivir mi vida.

Tengo derecho a hacer cualquier cosa que yo quiera, con tal de no lastimar a otra persona.

Tengo derecho a mostrar mi dignidad, aunque esto lastime a alguien.



## 1.3.1 Identificación de las Conductas.

● Miedo	Análisis de alternativas	Ira
● Huida	(cerebro)	Ataque
● Hibernación	opción racional	Pelea
● Enconchamiento	Verbalización asertiva	Destrucción
(no asertiva)	(Asertiva)	(agresiva)

### 1.3.1.1 Componentes emocionales

- En este momento es oportuno cuestionar: ¿Cuál es el valor de la comunicación como fenómeno humano y como fenómeno social? ¿Cuál es el valor de la retroalimentación positiva y negativa en la configuración de la autoestima ?



## 1.4.1 Metas:

- Comunicación
- Mutualidad.
  - Dar y recibir respeto
  - Pedir “juego limpio”
  - Dar un espacio para un acuerdo (en caso de que las necesidades y derechos de la otra persona entren en conflicto).

## 1.4.2 Componentes de la conducta asertiva.

- *Respetarse a sí mismo*
- *Respeto por los demás*
- *Ser directo*
- *Ser honesto*
- *Ser apropiado*
- *Control emocional*
- *Saber decir.*
- *Saber escuchar*
- *Ser positivo*





## 1.5 Consecuencias positivas de la conducta asertiva.

- Se minimizan conflictos al no permitir que se acrecienten los problemas por no dialogar a tiempo.
- Se desarrollan la habilidad de comunicación en cualquier escenario.
- Se evita la angustia por cosas inútiles.
- Se actúa de manera justa y motivada
- Se logra la interacción a un grupo y se alcanzan las metas trazadas.

Material completo proyectable en:

<https://es.slideshare.net/psycotec/presentacin-sobre-la-asertividad>

Después de la presentación teórica, se solicita a los participantes que se tomen unos minutos para reflexionar acerca de su labor diaria y que identifiquen dos situaciones o casos en los que sea imprescindible el uso de una comunicación asertiva (conflicto entre estudiantes, colegas, autoridades, padre de familia) y que los escriban en una pequeña hoja de papel, en caso de que se realice de forma presencial, o a través de las diversas aplicaciones disponibles en la web para recolectar información.

### **CIERRE**

Se divide en pequeños grupos a los participantes y se distribuyen los papeles mezclados indistintamente (o información online) para que se analicen las situaciones encontradas y luego se propongan alternativas de solución que involucren un adecuado manejo de la asertividad. Al final, se comparten y se

discuten las propuestas planteadas con el fin de crear consensos entre todos los docentes.

## **EVALUACIÓN**

¿Qué es la asertividad?

¿Qué caracteriza a la persona asertiva?

¿Cuáles son las principales ventajas de la asertividad?

<b>Octava</b>	Liderazgo del profesorado	<p>El personal docente está constantemente llamado a ser el espejo en el que sus estudiantes se reflejan. (Solihati, 2020).</p> <p>El ejemplo que proveen a los docentes puede modificar conductas, hábitos y potenciar al mejoramiento de los resultados educativos. En esta sesión se analiza la relación entre la motivación y la consecución de objetivos educativos. También se trabajan estrategias para mejorar la relación docente-estudiante a través de la motivación, desarrollo de habilidades pedagógicas y reconocimiento.</p>	2 horas
---------------	---------------------------	--	---------

## **INICIO**

<https://www.youtube.com/watch?v=XLJ0Fj-CkZk>



<https://www.youtube.com/watch?v=XwgNKEpCkQQ>

Se sugiere la presentación de los dos videos anteriores para luego solicitar a los docentes de forma aleatoria que describan las características que presentan los animales presentados y que seleccionen el grupo de animales con el que identifica mejor a su equipo de trabajo.

Se procede a dividir en pequeños equipos a los docentes, cada equipo debe seleccionar a un coordinador o líder quien será el único que pueda hablar, a cada grupo se le entrega una lista de retos por cumplir como: construir una torre lo más alta posible con fideos, lana y cinta adhesiva que se mantenga estable sin soporte humano por 20 segundos; armar una cadena de ropa lo más larga posible, representar a sus personajes históricos favoritos con materiales que tengan a la mano; si la actividad se realiza de forma virtual, se pueden sugerir actividades como: armar torres con vasos o naipes, presentar sociodramas cortos, cumpliendo con la consigna de que únicamente el líder puede hablar. Para cada actividad se asignará un tiempo estimado de tres minutos para cada una y al final el moderador de la sesión evaluará sobre 10 puntos el desempeño de los equipos en cada actividad, reconociendo el aporte y esfuerzo de cada participante.

Se desarrolla un pequeño conversatorio sobre cómo se sintieron y cuáles fueron las principales ventajas y desventajas que pudieron identificar del ejercicio.

## **DESARROLLO**

Tomando las ideas generadas del inicio se presentan los conceptos, características y estilos de liderazgo. Para esto, se sugiere el material propuesto por el Dr. Jorge Guevara (2020) dentro de su cátedra de Liderazgo Educativo.

## PERFIL DE UN LÍDER

---

En los diferentes enfoques sobre el liderazgo subyace la cuestión de si un líder nace o se hace. En realidad el líder ha de contar con un talento innato que, a través de su experiencia personal y de su formación, va puliéndose hasta desarrollar toda su capacidad de liderazgo.

### **Un buen líder debería ofrecer, al menos, el siguiente perfil:**

---

- Saber formar a sus colaboradores detectando sus necesidades formativas.
- Saber tomar decisiones en situaciones difíciles, asumiendo la responsabilidad que se derive de las mismas.
- Saber evaluar la calidad de sus decisiones para solucionar los problemas, aprendiendo de los errores para mejorar en el futuro.

## Tipos de liderazgo que el docente debe conocer

El mejor líder es aquel que la gente apenas sabe que existe. Esta cita sobre liderazgo del filósofo chino Lao Tzu ilustra magníficamente la concepción que tengo acerca del liderazgo tanto dentro como fuera del aula. Se habla poco o nada de liderazgo en los centros educativos, tal vez porque se asocia al mundo empresarial o deportivo. Pero personalmente creo que hablar de liderazgo en el ámbito educativo es algo beneficioso para ti y para toda la comunidad educativa. En el artículo de hoy te explicaré 6 tipos de liderazgos basados en el célebre libro de Daniel Goleman titulado Liderazgo. ¿Me sigues?



En una **visión empresarial tradicional** se utiliza al jefe que manda y ordena a sus subordinados o empleados sin tomar en consideración las opiniones o el bienestar de ellos. La voz de mando es vertical, descendente, autoritario y unilateral.

En las monarquías por ejemplo podríamos decir que existe una mayor tendencia que sea un **'jefe' de gobierno** por su poder y autoridad indiscutidos y su poder absoluto.

### \*Diferencia entre jefe y líder

\*La diferencia entre líder y jefe radica en que un jefe es una **autoridad impuesta** que utiliza su poder para mandar en los otros, en cambio un líder es aquél que dirige y motiva un equipo de personas sin imponer sus propias ideas.

En una **visión empresarial innovadora** se tiene **líderes que dirigen** a las personas como un equipo de trabajo motivándolos de forma constructiva y en conjunto con el fin de cumplir con los objetivos trazados. El liderazgo es una capacidad que no todos tienen por lo que no todos pueden ser líderes.

Hoy en día, existen los CEO o Director ejecutivo, que a pesar de representar el cargo más alto de una empresa, tiene que cumplir el papel de líder para maximizar el valor de la empresa. Debe crear y comunicar las estrategias de la empresa motivando y dirigiendo a los equipos de trabajos creados. Un CEO sería un jefe líder, una autoridad con liderazgo.

**Algunas de las diferencias entre un líder y un jefe son:**

- El líder dice: "Yo puedo ser útil aquí", el jefe dice: "Yo mando aquí".
- El líder es inspiración, el jefe dicta inspirando miedo.
- El líder es respetado, el jefe es temido.
- El líder precisa motivación, el jefe precisa obediencia.
- El líder precisa de una organización creativa, el jefe precisa de una organización técnica.
- El líder es pedagógico, el jefe da órdenes.

Presentación completa y proyectable:

<https://lasallejbp->

[my.sharepoint.com/:p:/g/personal/jbae\\_paola\\_angulo\\_lasallejbp\\_edu\\_ec/EcrW-WI2465ILmYpIOzxqZlwBwzKyv4AShB2vXhewt4KbmA?e=KrCnRU](https://my.sharepoint.com/:p:/g/personal/jbae_paola_angulo_lasallejbp_edu_ec/EcrW-WI2465ILmYpIOzxqZlwBwzKyv4AShB2vXhewt4KbmA?e=KrCnRU)

## **CIERRE/ EVALUACIÓN**

En los equipos conformados anteriormente se presenta un caso de estudio para ser resuelto acorde con las indicaciones aplicando lo experimentado y aprehendido en las actividades anteriores:

## CASO PRÁCTICO N° 01 : Ésta es mi empresa!

La empresa **NEXUS S.A.** provee servicios de consultoría en tecnología informática. NEXUS es una Sociedad Anónima, cuyos socios son Roberto Mondino (socio mayoritario) y su hermano Carlos Mondino. NEXUS posee una dotación de 395 empleados, de los cuales 190 trabajan en las oficinas centrales, en Carlos Pellegrini y 9 de Julio, mientras que el resto son en su mayoría consultores que trabajan parte del tiempo en las oficinas centrales y parte del tiempo en las empresas clientes, para las cuales brindan los servicios de consultoría. El fundador y actual presidente de NEXUS, el Sr. Roberto Mondino, de 64 años de edad, conduce la empresa personalmente, participando prácticamente en todas las decisiones. Carlos Mondino, si bien es socio, no participa formalmente de la conducción, ni está interesado, aunque a veces se permite opinar, con el aval de su hermano, sobre los asuntos de la empresa. Directamente al Presidente reportan cuatro gerentes: el gerente comercial, Carlos Pazos, el gerente de servicios de consultoría, Ricardo Mansilla, el gerente de administración, Alberto Muñoz y el gerente de recursos humanos, Guillermo Zavala. La empresa tiene más de 30 años en el mercado, y aunque ha sufrido muchos altibajos, ha crecido en su facturación anual de manera sostenida. El Sr. Roberto Mondino se siente muy orgulloso de sus logros, y no lo disimula para nada. Es una persona bastante soberbia y reacciona intempestivamente ante cualquier comentario, tanto de sus gerentes como de eventuales consultores externos, que indique puntos para mejorar o cambios en su forma de gestionar la organización. La muletilla preferida del Sr. R. Mondino es **"mi empresa es exitosa y ha crecido sostenidamente, por lo cual mi gestión no puede estar mal"**. El Sr. R. Mondino en general no acepta recomendaciones que provengan de expertos en gestión de empresas. Para él son solo "teóricos idealistas" que no saben como es la realidad de las cosas. R. Mondino suele contratar consultores externos, pero indefectiblemente se enemista con ellos apenas empiezan a indicar los defectos de la empresa, y en general los termina despidiendo, antes de la finalización de los proyectos. El Sr. R. Mondino se vanagloria de haber armado la empresa desde cero, sin estudios universitarios, y sin ayuda de consultores. Sin embargo, el Sr. R. Mondino siempre se queja de que él debe intervenir personalmente, si quiere que las cosas salgan bien. También se queja de que debe trabajar demasiado. R. Mondino piensa que, si no interviene, seguramente se cometerán errores.

Y la realidad confirma este sentimiento del Sr. R. Mondino. Cuando él no interviene, se le hace muy difícil a sus gerentes llevar adelante y resolver cuestiones de cierta complejidad, ya que no logran "mover" al resto de la organización. R. Mondino atribuye esto a que sus gerentes son incompetentes, y que por esa razón no son respetados por los empleados. Como R. Mondino, por una cosa u otra, termina interviniendo en todo, se ve obligado a trabajar muchas horas, y fines de semana, para resolver las múltiples cuestiones, desde importantes hasta triviales, que llegan a su escritorio. R. Mondino dice que quiere delegar más, pero que no puede, ya que sus gerentes son incompetentes y por lo tanto no puede confiar en ellos. R. Mondino en muchas oportunidades debe corregir las decisiones de sus gerentes, ya que no se ajustan a sus deseos, expectativas, o "caprichos", y no duda en hacerlo, incluso frente a los empleados. Los gerentes se quejan porque dicen que de esta manera R. Mondino los desautoriza, y esta es una discusión que está instalada en la empresa, prácticamente desde sus orígenes.

### Descripción de la situación

En la última reunión semanal del equipo de conducción (el presidente y sus cuatro gerentes), la cual se realiza todos los días miércoles de 9 a 11 de la mañana, se desató una discusión fuerte, más fuerte que las normales. Todo comenzó cuando el gerente de RH, Guillermo Zavala, presentó una propuesta para implementar "telecommuting" (teletrabajo) para ciertas posiciones de consultores, los cuales trabajan buena parte de su tiempo en los clientes, pero que de todos modos poseen puestos de trabajo

fijos en Carlos Pellegrini y 9 de Julio. La propuesta, al parecer, permitía generar importantes beneficios económicos, al eliminar la infraestructura destinada a cerca de 150 empleados, situada en un lugar de Buenos Aires de alto costo inmobiliario. Roberto Mondino y los otros tres gerentes se enteraron ahí mismo de la existencia de la propuesta, y en principio se mostraron sorprendidos, y algo disgustados por no haberse enterado antes de una propuesta que involucraba a parte de su propio personal. Roberto Mondino, al recibir la propuesta, inmediatamente preguntó a Carlos Pazos, su mano derecha, que le parecía la idea. A Pazos no le parecía mal la idea en principio, pero, como conocía bien a Roberto Mondino, su autoritarismo y su visión bastante desactualizada de los negocios y, como suele decirse "no le gusta comer vidrio", pensó que era menos riesgoso rechazar la idea, y preservar la sintonía de opiniones que mantenía con R. Mondino y que lo habían llevado a posicionarse como su mano derecha. Pazos entonces dijo, literalmente: "mmmm, me parece que no estamos preparados para esto" Los demás gerentes inmediatamente se sumaron con comentarios del tipo: "no va andar", "es demasiado moderno", "no es para nosotros" y similares.

Casualmente Carlos Mondino, hermano del Presidente, entró en ese momento a la sala de reuniones, sin anunciarse, y al escuchar la discusión agregó: "¿trabajar en casa?" "¿esos vagos no trabajan acá y van a trabajar en la casa?", "¡es una pavada!", "¡no sé a quién se le puede ocurrir!". Todos se rieron, hasta Roberto Mondino, el mismísimo presidente. El gerente de RH, quien había realizado una investigación exhaustiva y análisis detallado de factibilidad y costo-beneficio, los cuales ni siquiera fueron leídos, se sintió herido, ya no soportó más y estalló, acusando a todos de retrógrados, ignorantes y no dispuestos al cambio. A partir de esta reacción la reunión se descontroló totalmente, y degeneró en una discusión a los gritos que duró más de media hora, hasta que el presidente, ofuscado, se retiró pegando un portazo.

Fuente: <https://es.scribd.com/doc/98921804/Casos-Practicos-de-Liderazgo-1>

#### CONSIGNA PARA TRABAJO GRUPAL

**Realice en primera instancia un análisis individual de cada ítem y luego reúnanse en grupo para discutir las respuestas, posteriormente en un solo documento realice la presentación final del caso.**

1. Realizar un análisis crítico del estilo de liderazgo de R. Mondino, e identificar las causas de fondo por las cuales R. Mondino hasta ahora no ha logrado delegar.
2. Analizar la forma en que el gerente de RH presentó su propuesta ¿Cómo debería haber procedido para tener mayor probabilidad de éxito?
3. Analizar la respuesta de Pazos.
4. Analizar la intervención del hermano del presidente (Carlos Mondino).
5. Analizar la reacción del presidente y la de los demás gerentes.
6. Analizar la reacción del gerente de RH, que lo llevó a insultar a su jefe y colegas ¿cómo debería haber procedido?
7. Analizar el efecto de este altercado en el gerente de RH.
8. Proponer cambios en la forma de liderazgo de R. Mondino, que permitan incrementar la eficacia y eficiencia de su organización.
9. ¿Qué tipo de liderazgo identifica Ud.? Explique
10. ¿Qué decisión hubiera tomado Ud. si hubiera sido Roberto Mondino?



<b>Novena</b>	Resolución de conflictos de estudiantes.	Investigaciones a nivel global enfatizan que una de las principales causas del malestar docente son los conflictos que se generan en o por parte de los estudiantes. (Recarte, 2020)  En esta sesión se discuten las posibles estrategias que los docentes pueden emplear para resolver casos planteados (supuestos o preexistentes) conflictivos dentro de la institución educativa.	2 horas
---------------	--	---	---------

## **INICIO**

<https://www.youtube.com/watch?v=TiNUaHXsjBA>

<https://www.youtube.com/watch?v=ZgaidCmzfHk>

Al iniciar la sesión se pone a consideración estos dos videos para analizarlos en el grupo. Es importante generar discusión sobre las diferentes alternativas de solución que pudieron haber tenido los distintos conflictos.

## **DESARROLLO**

A continuación, en equipos, se indaga acerca de los conflictos más comunes que se encuentran dentro del aula, se anotan en un documento o papelote para luego compartirlos con los demás. Aquí se encontrarán situaciones comunes entre todos los participantes, independientemente del nivel de enseñanza o cantidad de estudiantes. Se reserva esta información para la etapa de cierre.

Para el respaldo teórico resulta útil la información presentada por Jenny Chenique (2015) quien aborda temáticas como: los tipos de agresión, factores de agresión y sugerencias para la resolución de conflictos dentro del aula de clase.

## Tipos de conflictos



## Factores de agresión





## Manejo de conflictos

- ✓ Gestión democrática ( cómo te gustaría la clase)
- ✓ Educación en valores
- ✓ Normas en la clase
- ✓ Aula limpia
- ✓ Propiciar el aprendizaje cooperativo.
- ✓ Control emocional ( no traer los problemas d e la casa al trabajo)
- ✓ Indagar el porqué del conflicto del chico.
- ✓ El maestro debe ser amigo de los estudiantes.



Material completo proyectable: <https://es.slideshare.net/sbmalambo/manejo-del-conflicto-escolar-53555158>

También se puede abordar esta temática desde la información contenida dentro de la página web Mediación Escolar (2020) que en su contenido muestra información relevante sobre la tipología y estrategias de resolución de conflictos, incluyendo algunos puntos sobre la realidad que se vive a raíz de la emergencia sanitaria generada por el coronavirus.

<https://mediacionescolar.org/ejemplos-conflictos-escolares/>

### **CIERRE**

Tomando como base las estrategias de resolución de conflictos presentadas, se solicita a los participantes que tomen uno de los conflictos áulicos detectados y se proponga el mejor método para su solución. Es fundamental resaltar que dentro de las estrategias deben constar el tipo de liderazgo que maneja el docente (sesión 8) además de estrategias de comunicación asertiva (sesión 7) y de dependiendo el tipo de conflicto, podrían involucrarse técnicas de respiración (sesión 1) y de relajación (sesión 5) que se constituyen en ejes trascendentales al momento de resolver conflictos. Es importante recalcar que una adecuada resolución de

conflictos facilita el manejo del estrés laboral puesto que favorece a la generación de un clima de trabajo más agradable y armónico.

### **EVALUACIÓN**

¿Qué es un conflicto?

¿Qué tipos de conflicto se conocen?

¿Qué factores influyen en la generación de conflictos?

¿Cómo se puede solucionar un conflicto dentro del aula?

<b>Décima</b>	Mesa redonda.	En esta última sesión, se potencia el intercambio de experiencias profesionales, manteniendo la vista no solo en los puntos negativos del quehacer docente si no en experiencias positivas y enriquecedoras relacionadas con la labor profesional docente. Esta sesión es útil para evaluar a breves rasgos la utilidad del programa, se recomienda registrar las anécdotas en carteles, bitácoras o tarjetas.	2 horas
---------------	---------------	--	---------

## **INICIO**

Al iniciar esta última sesión es necesario realizar una recapitulación de todo lo que ha sido revisado y reaprendido en las sesiones anteriores a manera de retroalimentación. El moderador debe recalcar todos los aspectos relevantes de cada una haciendo énfasis en los pequeños logros alcanzados (auto reflexión de la labor cotidiana, búsqueda de estrategias más aptas para la resolución de conflictos, identificación del estilo de liderazgo, otros) con el fin de motivar al personal asistente.

## **DESARROLLO**

Los asistentes tienen la oportunidad de compartir su experiencia durante el desarrollo del programa, si se realiza de forma presencial se pueden disponer los asientos en círculo con el afán de que todos se miren entre sí, se pueden generar preguntas generadoras como: ¿Qué parte te llamó más la atención del programa? ¿Cuál fue la que menos te gustó? Del uno al diez, qué puntaje le pondrías al programa. ¿Cuál consideras son las herramientas más útiles recibidas durante el programa? ¿Cuáles consideras son los aprendizajes más significativos del programa? ¿Cómo aplicarías todo lo aprendido en tu labor como docente?

Este espacio permite enriquecer la experiencia de cada participante desde la perspectiva de los demás a través de la creación de un espacio de comunicación e interacción.

## **CIERRE**

Para finalizar con el programa, se agradece la participación y predisposición de cada uno de los participantes invitándolos a ser actores de cambio y transformación permanente, uniéndolos al reto de ser los portadores de nuevas oportunidades de auto formación y control, haciendo énfasis en que son los propios seres humanos quienes se construyen a diario y quienes son capaces de

conocerse a sí mismos para dominar su mente, pensamientos, impulsos y reacciones y por tanto, son capaces de dominar y prevenir el estrés laboral.

### **EVALUACIÓN GENERAL**

Marque con una X de acuerdo con su nivel de satisfacción siendo 1 el más bajo (insatisfecho) y 3 el más alto (muy satisfecho)

El contenido del programa fue claro y de fácil comprensión 1( ) 2( ) 3( )

El desarrollo del programa contribuyó a su crecimiento profesional 1( ) 2( ) 3( )

El material empleado en el programa fue concreto y de calidad 1( ) 2( ) 3( )

### **Fase. 2 Post-intervención**

Para la implementación de esta fase es necesario contar con el análisis de la última sesión anterior y con los *test* de Maslach y Beck, que son auto aplicables y de libre disponibilidad, para poder aplicarlos al personal docente. Una vez obtenidos los resultados, deben contrastarse con investigaciones anteriores y representadas en una escala lineal que permita visualizar de mejor manera su progreso o efectividad.

Una vez culminado. Se pueden realizar los ajustes posibles al modelo para cubrir o reforzar las áreas que puedan estar generando mayor dificultad en los docentes.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **Conclusiones**

El rango etario, el número de cargas familiares, el tipo de contrato que poseen y la distancia entre el domicilio y el trabajo son los factores asociados al estrés laboral que muestran mayor prevalencia en los docentes de instituciones educativas fiscomisionales.

El personal docente femenino muestra índices elevados de estrés laboral en comparación a los docentes hombres. La prevalencia porcentual es del 1,5% aproximadamente.

El estrés laboral afecta directa o indirectamente al desempeño profesional docente ya que incide en ámbitos emocionales, físicos, psicológicos y/o fisiológicos.

Los resultados obtenidos a través del test de Maslach muestran que un 5% de la población de estudio, todas mujeres entre 25 y 41+ años, presenta un grado medio de síndrome de burnout.

### **Recomendaciones**

Se recomienda a los actores del sistema educativo implementar programas destinados al manejo y prevención del estrés, en donde se visualice al estrés como un problema real de salud mental que, como cualquier otro, necesita atención, control, tratamiento y prevención. Es primordial que estos espacios contribuyan al fortalecimiento de las estrategias de afrontamiento, fomentando el apoyo social y otro tipo de actuaciones formativas que apoyen al empoderamiento del docente.

Es recomendable introducir el tema de estrés laboral en los programas de formación profesional docente desde sus etapas iniciales, de tal manera que se puedan identificar sus causas, efectos, síntomas y las estrategias más adecuadas para su afrontamiento.

Es aconsejable potenciar el desarrollo de habilidades sociales (reestructuración cognitiva, resolución de conflictos, apoyo social) con el afán de transformar a los centros educativos en organizaciones más eficientes y constructivas que promuevan el trabajo en equipo, que estimulen el crecimiento profesional y autonomía de los docentes y que fortalezcan un clima laboral de compromiso y participación en la toma de decisiones.

Se propone la ejecución del modelo de programa para el manejo del estrés en docentes que podría producir efectos positivos en su calidad de vida y desempeño profesional.

## BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, C. (29 de octubre de 2010). *Slideshare*. Obtenido de <https://www.slideshare.net/psicoclinica/terapia-racional-emotiva>
- Anderson, M., & Iwanicki, E. (1984). Teacher motivation and its relationship to teacher burnout. *Educational Administration Quarterly*, 20., 94-132.
- ARGOPSIQUE. (26 de enero de 2014). *Wordpress*. Obtenido de <https://psicoteraphy.wordpress.com/2014/01/26/los-pensamientos-irracionales-y-racionales-caracteristicas/#:~:text=Los%20pensamientos%20irracionales%20son%20cogniciones,obtenci%C3%B3n%20o%20logro%20de%20metas>.
- Aruna, S. (2020). Burn-out and stress percipiense benefits of a stress management program by autogenic relaxation training for teachers: A pilot study. *International Journal of Research in Pharmaceutical Sciences*, 11(1), 480-490.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Cancillería del Ecuador*. Obtenido de [https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/02/constitucion\\_mreci.pdf#:~:text=3.,el%20agua%20para%20sus%20habitantes](https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/02/constitucion_mreci.pdf#:~:text=3.,el%20agua%20para%20sus%20habitantes).
- Balcarce, A. (22 de noviembre de 2008). *Slideshare*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/anambalcarce/estrps-presentation-778327>
- Barrios, F. (29 de junio de 2015). *Ejercicios de relajación*. Obtenido de <http://www.ejerciciosderelajacion.com/articulos/que-es-relajacion>
- Beer, J., & Beer, J. (1992). Burnout and stress, depression, and self-esteem of teachers. *Psychological Reports*, 71., 1331-1336.
- Benavides, I., Gimeno, D., & Benach, C. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria (Barcelona)*, 222-229.

- Blase, J. (1986). A Qualitative Analysis of Sources of Teacher Stress: Consequences for Performance. *American Educational Research Journal*, 4-9.
- Borg, M. G., & Falzon, J. M. (1989). Stress and job satisfaction among primary school teachers in Malta. *Educational Review*, 41., 271-279.
- Briones, A. (18 de junio de 2019). *Focusing "El portañ interno"*. Obtenido de <https://focusingelportalinterno.wordpress.com/2019/06/18/13-beneficios-de-la-gestion-del-estres-en-el-trabajo/>
- Byrne, B. (1999). *The nomological network of teacher burnout: A literature review and empirically validated model*. Nueva York: Cambridge University Press.
- Cardozo, L. A. (2016). El estrés en el profesorado. *Reflexiones en Psicología*, 75-98.
- Chen, H. (2002). Stress of Middle School Teachers. *Chinese Mental Health Journal*, 527-528.
- Chenique, J. (05 de octubre de 2015). *Slideshare*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/sbmalambo/manejo-del-conflicto-escolar-53555158>
- Crane, S. J., & Iwanicki, E. (1986). Perceived role conflict. Role ambiguity and burnout among special education teachers. *Remedial and Special Education*, 7., 24-31.
- Díaz, F. &. (2016). La Investigación sobre Síndrome de Burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Psicología desde el Caribe*, 33(1)., 113-131.
- Doménech, B. (1995). Introducción al síndrome “burnout” en profesores y maestros y su abordaje terapéutico. *Psicología Educativa*, 1., 62-78.



- Domínguez, A., Aguilera, S., Acosta, T., Navarro, G., & Ruiz, Z. (2012). La  
deseabilidad social revalorada: Más que una Distorción, una Necesidad de  
Aprobación Social. *Acta de Investigación Psicológica*, (págs. 808-824).
- Dunham, J. (1980). An exploratory comparative study of staff stress in English.  
*Educational Review*, 32, 11-20.
- Dunham, J. (1990). Personal, interpersonal and organizational resources for coping  
with stress. *Open Univerity Press*, 118-134.
- Ecuador, M. d. (2013). *DIRECCIÓN NACIONAL DE ASESORÍA JURÍDICA DE  
LA PGE* . Obtenido de [http://www.trabajo.gob.ec/wp-  
content/uploads/2015/03/CODIGO-DEL-TRABAJO-1.pdf](http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/03/CODIGO-DEL-TRABAJO-1.pdf)
- ELVIRA, M., & CABRERA, H. (2014). *REDALYC*. Obtenido de  
<https://www.redalyc.org/pdf/337/33740309.pdf>
- Faber, B. A. (1983). Stress and burnout in the human service professions. En E. F.  
(comp.), *Dysfunctional aspects of the psychotherapeutic role* (págs. 235-  
243). New York: Pergamon Press.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-out. *Journal of Social Issues*, 30., 159-165.
- Ganicheva, A. K. (2020). Coworking As Innovative Educational Content in Modern  
Higher Education. *SHS Web of Conferences (Vol. 79)* (pág. 02007). EDP  
Sciences.
- García, J. G. (28 de Diciembre de 2001). *Psicología.com*. Obtenido de  
[http://www.psiquiatria.com/psicología/vol2num1/art\\_3.htm](http://www.psiquiatria.com/psicología/vol2num1/art_3.htm)
- Gil-Monte, P. R., & Peiró, J. M. (1998). A study on significant sources of the  
“Burnout Syndrome” in Workers at occupational centers for the mentally  
disabled. *Psychology in Spain*, 116-123.
- Gil-Monte, P., & Peiró, J. (2000). Un estudio comparativo sobre criterios  
normativos y diferenciales para el diagnóstico del síndrome de quemarse

por el trabajo (burnout) según el MBI-HSS en España. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 135-149.

Golembiewski, R., Munzenrider, R., & Stevenson, J. (1986). *Stress in organizations*. New York: Praeger.

Gómez, A. (2003). *Scielo*. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1024-94352003000600011](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352003000600011)

Guevara, J. (2020). Liderazgo educativo. Ambato, Tungurahua, Ecuador.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México DF.

Hirsch, Barlem, Almeida, & Tomaschewski-Barlem, F. y. (2015). Coping strategies of nursing students for dealing with university stress. *Rev Bras Enferm.*, 68(5), 501-508.

Illicachi, N. (14 de junio de 2014). *Slideshare*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/gabyundertake/tecnicas-de-relajacion-36198746>

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain. Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.

Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). A model of teacher stress. *Educational Studies*, 4, 1-6.

Lastra, J. (28 de octubre de 2012). *Slideshare*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/psycotec/presentacin-sobre-la-asertividad>

Lazarus, R., & Folkman, S. (1986). Stress processes and depressive symptomatology. *Journal of abnormal psychology*, 107.

Lazo, M. V., & Palma, M. J. (2018). El estrés como factor influyente en el desarrollo del síndrome de burnout en los docentes de la Facultad de

Ciencias Humanas y Sociales de la Universidad Técnica de Manabí. Manta, Manabí, Ecuador.

Leithwood, K., Jantzi, D., & Steinbach, R. (2001). Maintaining emotional balance. *Educational Horizons*, 79., 73-82.

Malik, J., Mueller, R., & Meinke, D. (1991). The effects of teaching experience and grade level taught on teacher stress: A LISREL analysis. . *Teaching and Teacher Education*, 7., 57-62.

Martínez, A. (septiembre de 2010). Redalyc.org. *VivatAcademia*, 42-80.

Martínez, L., & Salanova, M. (2005). Obstáculos y facilitadores organizacionales y su relación con burnout docente. *En prensa*.

Maslach, & Pines. (1977). "The Measurement of Experienced Burnout". *Journal of Occupational Behavior*, 2,99-113.

Maslach, C. (1982). *Burnout: the Cost of Caring*. New York: Englewood Cliffs.

Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory. Third Edition*. Pablo Alto, California: Consulting Psychologist Press.

Mediación Escolar. (29 de noviembre de 2020). *Mediación escolar*. Obtenido de <https://mediacionescolar.org/ejemplos-conflictos-escolares/>

Mendicute, D. (2017). *Estrés laboral y síndrome de burnout en relación con la motivación en los docentes de secundaria*. Cantabria: Universidad de Cantabria.

Monsalve, X. (2015). *Ridssso*. Obtenido de [http://www.ridssso.com/documentos/muro/207\\_1531716906\\_5b4c252a7b09a.pdf](http://www.ridssso.com/documentos/muro/207_1531716906_5b4c252a7b09a.pdf)

Moriana, J., & Herruzo, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *Internacional Journal of Clinical and Health Psychology*, 601.

- Neira, A. (2019). *Técnicas de comunicación*. Chile, Chile.
- Organización de Naciones Unidas. (2015). *Naciones Unidas*. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Organización Mundial de la Salud. (07 de Abril de 1948). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de <https://www.who.int/es/about/who-we-are/frequently-asked-questions>
- Organización Mundial de la Salud. (2008). *Ministerio de Salud del Ecuador*. Obtenido de [https://observatoriolegislativo.ec/media/archivos\\_leyes/Proyecto\\_de\\_Ley\\_Org%C3%A1nica\\_de\\_Salud\\_Mental\\_Tr.\\_383050.pdf](https://observatoriolegislativo.ec/media/archivos_leyes/Proyecto_de_Ley_Org%C3%A1nica_de_Salud_Mental_Tr._383050.pdf)
- Organización Mundial de la Salud. (30 de marzo de 2018). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Organización Panamericana de la Salud. (2017). *Ministerio de Salud del Ecuador*. Obtenido de [https://observatoriolegislativo.ec/media/archivos\\_leyes/Proyecto\\_de\\_Ley\\_Org%C3%A1nica\\_de\\_Salud\\_Mental\\_Tr.\\_383050.pdf](https://observatoriolegislativo.ec/media/archivos_leyes/Proyecto_de_Ley_Org%C3%A1nica_de_Salud_Mental_Tr._383050.pdf)
- Ortíz, V. M. (1993). Tesis doctoral no publicada. *El malestar docente: la enseñanza media como unidad de referencia empírica*. Salamanca, España.
- Pando, M., Balcázar, N., Aldrete, M., & C., A. (2003 (3)). «Síndrome de burnout en maestros de educación básica, nivel primaria de. . *Investigación en Salud*, vol. 1, 17-24.
- Parray, W. M. (2020). Exploring assertiveness in Indian adolescents: A qualitative inquiry. . *Journal of Indian Association for Child & Adolescent Mental Health*, 16(2), 106-122.

- Prevecon. (13 de Abril de 2018). *PREVECON SEGURIDAD Y SALUD*. Obtenido de <https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicion-causas-consecuencias-y-como-prevenirlo/>
- Pulido, D. (11 de diciembre de 2014). *Psicólogos 4 you*. Obtenido de [https://blogs.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/psicologos-4you/2013-03-19/guia-basica-para-modificar-pensamientos-irracionales\\_588604/](https://blogs.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/psicologos-4you/2013-03-19/guia-basica-para-modificar-pensamientos-irracionales_588604/)
- Real Academia de la Lengua Española. (25 de 01 de 2021). *RAE*. Obtenido de [dle.rae.es](http://dle.rae.es)
- Recarte, A. M. (2020). SALUD Y TRABAJO DOCENTE-UNA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA. *New Trends in Qualitative Research*, 2, 96-105.
- Sandín, B., Esteras, J., & Chorot, P. (2019). Sintomatología física y mental asociada al síndrome de burnout en los profesionales de la enseñanza. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 24., 29-37.
- Schaufeli, W. B. (2017). *Professional burnout: Recent developments in theory and research (Vol. 33)*. New York: Routledge.
- Schwarzer, R., & Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress. *Applied Psychology: An International Review*, 152-171.
- Selter, J., & Numerof, R. (1988). Supervisory Leadership and Subordinate Burnout. *Academy of Management Journal*, 31., 439-446.
- Sime, L. (09 de junio de 2019). *Slideshare*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/lsime/salud-y-estrs-docente-1588668>
- Solihati, E. &. (2020). Literacy Leadership Camp (Leadership Stimulus Program for Teachers and Educators in Early Childhood Education). *International Conference on Early Childhood Education and Parenting 2009 (ECEP 2019)* (págs. 94-99). Atlantis Press.

- Supo, J. (2013). *Cómo valorar un instrumento*. Perú: Biblioteca Nacional de Perú.
- Torres, C. (2001). *¿Estrés o burnout?* Chile: ISIS Internacional.
- Viramontes, E., Guevara, A., & Rodríguez, J. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14), 1-24.
- Yagil, D. (1998). If anything can go wrong it will: Occupational stress among inexperienced teachers. *International Journal of Stress Management*, 5., 179-188.
- Zorrilla, A. (22 de septiembre de 2017). *Depósito de Investigación Universidad de Sevilla*. Obtenido de <https://idus.us.es/handle/11441/65269>

# ANEXOS

## Anexo 1. Cuestionario de encuesta de factores sociodemográficos



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA  
MAESTRÍA EN INNOVACIÓN Y LIDERAZGO EDUCATIVO  
CENTRO DE POSGRADO- AMBATO

**Encuesta de factores sociodemográficos para docentes pertenecientes a instituciones educativas fiscomisionales del Distrito 18D01- Educación de la ciudad de Ambato**

### A. OBJETIVO

Recopilar información para el desarrollo del trabajo de investigación titulado: FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS FISCOMISIONALES PERTENECIENTES AL DISTRITO 18D01 DE EDUCACIÓN DE LA CIUDAD DE AMBATO.

### B. DESARROLLO

**Instrucción:** Marque con una "X" la opción que corresponda a su información personal. Si es el caso, escriba su respuesta.

#### 1. Sexo al que pertenece:

Hombre \_\_\_\_\_  
Mujer \_\_\_\_\_

#### 2. Etnia con la que se reconozca:

Indígena \_\_\_\_\_  
Blanco \_\_\_\_\_  
Mestizo \_\_\_\_\_  
Afrodescendiente \_\_\_\_\_  
Otra \_\_\_\_\_

#### 3. Estado civil

Soltero \_\_\_\_\_  
Casado \_\_\_\_\_  
Divorciado \_\_\_\_\_  
Unión libre \_\_\_\_\_

#### 4. Rango etario

Entre 21 y 25 años \_\_\_\_\_  
Entre 26 y 30 años \_\_\_\_\_  
Entre 31 y 35 años \_\_\_\_\_  
Entre 36 y 40 años \_\_\_\_\_  
41 años en adelante \_\_\_\_\_

**5. Rango salarial**

Entre \$400 y \$600 \_\_\_\_\_  
Entre \$600 y \$800 \_\_\_\_\_  
Más de \$800 \_\_\_\_\_

**6. Cargas familiares**

Ninguna \_\_\_\_\_  
De una a dos \_\_\_\_\_  
Tres o más \_\_\_\_\_

**7. Distancia trabajo a domicilio**

1 kilómetro \_\_\_\_\_  
2 a 4 kilómetros \_\_\_\_\_  
5 o más kilómetros \_\_\_\_\_

**8. Tipo de contrato**

Contrato privado \_\_\_\_\_  
Contrato MINEDUC \_\_\_\_\_  
Nombramiento provisional \_\_\_\_\_  
Nombramiento permanente \_\_\_\_\_

**9. Jornada de trabajo**

Matutina \_\_\_\_\_  
Vespertina \_\_\_\_\_  
Nocturna \_\_\_\_\_

**10. Horario de trabajo**

8 horas diarias por cinco días a la semana \_\_\_\_\_  
6 horas por 4 días, 8 horas por 1 día \_\_\_\_\_

**11. Tiempo de servicio en la Institución**

Un mes a dos años \_\_\_\_\_  
Dos a cinco años \_\_\_\_\_  
Cinco o más años \_\_\_\_\_

**12. Tipo de movilización**

Transporte público \_\_\_\_\_  
Transporte personal \_\_\_\_\_  
Otros medios \_\_\_\_\_



**13. Carga horaria académica**

Treinta horas \_\_\_\_\_  
Más de treinta horas \_\_\_\_\_  
Menos de treinta horas \_\_\_\_\_

**14. Horas de planificación**

Cinco horas \_\_\_\_\_  
Menos de cinco horas \_\_\_\_\_  
Diez horas \_\_\_\_\_  
Más de diez horas \_\_\_\_\_

**15. Número de asignaturas**

Una \_\_\_\_\_  
Dos a cinco \_\_\_\_\_  
Seis a ocho \_\_\_\_\_  
Nueve o más \_\_\_\_\_

**16. ¿Tiene alguna actividad económica que genere ingresos adicionales?**

Si \_\_\_\_\_  
No \_\_\_\_\_

**17. Tipo de vivienda en la que habita.**

Propia \_\_\_\_\_  
Arrendada \_\_\_\_\_  
Familiar \_\_\_\_\_  
Prestada \_\_\_\_\_

## Anexo 2. Inventario de Burnout de Maslach.

### MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verdídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

- (1) Nunca
- (2) Algunas veces al año
- (3) Algunas veces al mes
- (4) Algunas veces a la semana
- (5) Diariamente

Por favor señale el número que considere más adecuado

	ITEMS	1	2	3	4	5
A. E.	1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo					
A. E.	2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado					
A. E.	3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado					
R. P.	4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender					
D.	5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales					
A. E.	6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa					
R. P.	7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender					
A. E.	8. Siento que mi trabajo me está desgastando					
R. P.	9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo					
D.	10. Siento que me he hecho más duro con la gente					
D.	11. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente					
R. P.	12. Me siento muy enérgico en mi trabajo					
A. E.	13. Me siento frustrado por el trabajo					
A. E.	14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					
D.	15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente					
A. E.	16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa					
R. P.	17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo					
R. P.	18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender					
R. P.	19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo					
A. E.	20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades					
R. P.	21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada					
D.	22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas					

- A. E. AGOTAMIENTO EMOCIONAL
- D. DESPERSONALIZACIÓN
- R. P. REALIZACIÓN PERSONAL

## Anexo 3. Inventario de depresión de Beck

### Inventario de Depresión de Beck (Beck Depression Inventory, BDI)

1

Instrucciones: A continuación se expresan varias respuestas posibles a cada uno de los 21 apartados. Delante de cada frase marque con una cruz el círculo que mejor refleje su situación actual.

1. Estado de ánimo
  - Esta tristeza me produce verdaderos sufrimientos
  - No me encuentro triste
  - Me siento algo triste y deprimido
  - Ya no puedo soportar esta pena
  - Tengo siempre como una pena encima que no me la puedo quitar

---

2. Pesimismo
  - Me siento desanimado cuando pienso en el futuro
  - Creo que nunca me recuperaré de mis penas
  - No soy especialmente pesimista, ni creo que las cosas me vayan a ir mal
  - No espero nada bueno de la vida
  - No espero nada. Esto no tiene remedio

---

3. Sentimientos de fracaso
  - He fracasado totalmente como persona (padre, madre, marido, hijo, profesional, etc.)
  - He tenido más fracasos que la mayoría de la gente
  - Siento que he hecho pocas cosas que valgan la pena
  - No me considero fracasado
  - Veo mi vida llena de fracasos

---

4. Insatisfacción
  - Ya nada me llena
  - Me encuentro insatisfecho conmigo mismo
  - Ya no me divierte lo que antes me divertía
  - No estoy especialmente insatisfecho
  - Estoy harto de todo

---

5. Sentimientos de culpa
  - A veces me siento despreciable y mala persona
  - Me siento bastante culpable
  - Me siento prácticamente todo el tiempo mala persona y despreciable
  - Me siento muy infame (perverso, canalla) y despreciable
  - No me siento culpable

---

6. Sentimientos de castigo
  - Presiento que algo malo me puede suceder
  - Siento que merezco ser castigado
  - No pienso que esté siendo castigado
  - Siento que me están castigando o me castigarán
  - Quiero que me castiguen

---

7. Odio a sí mismo
  - Estoy descontento conmigo mismo
  - No me aprecio
  - Me odio (me desprecio)
  - Estoy asqueado de mí
  - Estoy satisfecho de mí mismo

---

8. Autoacusación
  - No creo ser peor que otros
  - Me acuso a mí mismo de todo lo que va mal
  - Me siento culpable de todo lo malo que ocurre
  - Siento que tengo muchos y muy graves defectos
  - Me critico mucho a causa de mis debilidades y errores

---

9. Impulsos suicidas
  - Tengo pensamientos de hacerme daño, pero no llegaría a hacerlo
  - Siento que estaría mejor muerto
  - Siento que mi familia estaría mejor si yo muriera
  - Tengo planes decididos de suicidarme
  - Me mataría si pudiera
  - No tengo pensamientos de hacerme daño

---

10. Períodos de llanto
  - No lloro más de lo habitual
  - Antes podía llorar, ahora no lloro ni aun queriéndolo
  - Ahora lloro continuamente. No puedo evitarlo
  - Ahora lloro más de lo normal

11. Irritabilidad
<input type="radio"/> No estoy más irritable que normalmente
<input type="radio"/> Me irrito con más facilidad que antes
<input type="radio"/> Me siento irritado todo el tiempo
<input type="radio"/> Ya no me irrita ni lo que antes me irritaba
12. Aislamiento social
<input type="radio"/> He perdido todo mi interés por los demás y no me importan en absoluto
<input type="radio"/> Me interesa por la gente menos que antes
<input type="radio"/> No he perdido mi interés por los demás
<input type="radio"/> He perdido casi todo mi interés por los demás y apenas tengo sentimientos hacia ellos
13. Indecisión
<input type="radio"/> Ahora estoy inseguro de mí mismo y procuro evitar tomar decisiones
<input type="radio"/> Tomo mis decisiones como siempre
<input type="radio"/> Ya no puedo tomar decisiones en absoluto
<input type="radio"/> Ya no puedo tomar decisiones sin ayuda
14. Imagen corporal
<input type="radio"/> Estoy preocupado porque me veo más viejo y desmejorado
<input type="radio"/> Me siento feo y repulsivo
<input type="radio"/> No me siento con peor aspecto que antes
<input type="radio"/> Siento que hay cambios en mi aspecto físico que me hacen parecer desagradable (o menos atractivo)
15. Capacidad laboral
<input type="radio"/> Puedo trabajar tan bien como antes
<input type="radio"/> Tengo que esforzarme mucho para hacer cualquier cosa
<input type="radio"/> No puedo trabajar en nada
<input type="radio"/> Necesito un esfuerzo extra para empezar a hacer algo
<input type="radio"/> No trabajo tan bien como lo hacía antes
16. Trastornos del sueño
<input type="radio"/> Duermo tan bien como antes
<input type="radio"/> Me despierto más cansado por la mañana
<input type="radio"/> Me despierto unas 2 horas antes de lo normal y me resulta difícil volver a dormir
<input type="radio"/> Tardo 1 o 2 horas en dormirme por la noche
<input type="radio"/> Me despierto sin motivo en mitad de la noche y tardo en volver a dormirme
<input type="radio"/> Me despierto temprano todos los días y no duermo más de 5 horas
<input type="radio"/> Tardo más de 2 horas en dormirme y no duermo más de 5 horas
<input type="radio"/> No logro dormir más de 3 o 4 horas seguidas
17. Cansancio
<input type="radio"/> Me canso más fácilmente que antes
<input type="radio"/> Cualquier cosa que hago me fatiga
<input type="radio"/> No me canso más de lo normal
<input type="radio"/> Me canso tanto que no puedo hacer nada
18. Pérdida de apetito
<input type="radio"/> He perdido totalmente el apetito
<input type="radio"/> Mi apetito no es tan bueno como antes
<input type="radio"/> Mi apetito es ahora mucho menor
<input type="radio"/> Tengo el mismo apetito de siempre
19. Pérdida de peso
<input type="radio"/> No he perdido peso últimamente
<input type="radio"/> He perdido más de 2,5 kg
<input type="radio"/> He perdido más de 5 kg
<input type="radio"/> He perdido más de 7,5 kg
20. Hipocondría
<input type="radio"/> Estoy tan preocupado por mi salud que me es difícil pensar en otras cosas
<input type="radio"/> Estoy preocupado por dolores y trastornos
<input type="radio"/> No me preocupa mi salud más de lo normal
<input type="radio"/> Estoy constantemente pendiente de lo que me sucede y de cómo me encuentro
21. Libido
<input type="radio"/> Estoy menos interesado por el sexo que antes
<input type="radio"/> He perdido todo mi interés por el sexo
<input type="radio"/> Apenas me siento atraído sexualmente
<input type="radio"/> No he notado ningún cambio en mi atracción por el sexo