



**Pontificia Universidad Católica del Ecuador**  
**Sede Ibarra**

ESCUELA DE NEGOCIOS Y COMERCIO INTERNACIONAL

INFORME FINAL DEL PROYECTO

TEMA:

**EL ESTRÉS COMO FACTOR DE RIESGO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA  
UNIDAD EDUCATIVA “URCUQUÍ”.**

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
MAGISTER EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:  
ADMINISTRACIÓN EFICIENTE Y EFICAZ DE LAS ORGANIZACIONES PARA LA  
COMPETITIVIDAD SOSTENIBLE LOCAL Y GLOBAL.

AUTOR: TULCANAZA PALACIOS CARLOS ROBERTO  
ASESOR: MGS. JORGE CHÁVEZ VACA

IBARRA, DICIEMBRE – 2022

## CERTIFICACIÓN DEL ASESOR DE TESIS

Ibarra, 08 de diciembre de 2022

Mgs. Jorge Chávez Vaca  
ASESOR

### CERTIFICACIÓN

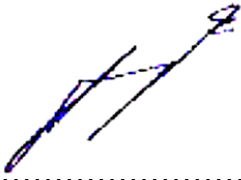
Haber revisado el presente informe final de investigación, el mismo que se ajusta a las normas vigentes en la Escuela de Negocios y Comercio Internacional (ENCI), de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra (PUCESI); en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

(f:)  .....


Mgs. Jorge Chávez Vaca  
C.C.: 100210004-6

## PÁGINA DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL


El jurado examinador, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra (PUCESI):

(f:)  .....

Mgs. Jorge Chávez Vaca  
C.C.:100210004-6

(f)  .....

Mgs. Byron Merino Enríquez  
C.C.: 100146505-1

(f:)  .....

Mgs. David Bolaños  
C.C.: 100208002-4

## ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Carlos Roberto Tulcanaza Palacios, declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 165 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, que manifiesta textualmente: “Se reconoce facultad de los autores y demás titulares de derechos de disponer de sus derechos o autorizar las utilidades de sus obras o prestaciones, a título gratuito u oneroso, según las condiciones que determinen. Esta facultad podrá ejercerse mediante licencias libres, abiertas y otros modelos alternativos de licenciamiento o la renuncia”.

Ibarra, 08 de diciembre de 2022


f):  .....

Carlos Roberto Tulcanaza Palacios

C.C.: 100357125-2

## AUTORÍA

Yo, Carlos Roberto Tulcanaza Palacios, portador de la cédula de ciudadanía No. 100357125 -2, declaro que la presente investigación es de total responsabilidad del autor, y eximo expresamente a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra de posibles reclamos o acciones legales.

f):.....

Carlos Roberto Tulcanaza Palacios

C.C.: 100357125-2


## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo: Carlos Roberto Tulcanaza Palacios con C.C.: 100357125-2, autor del trabajo de grado titulado: EL ESTRÉS COMO FACTOR DE RIESGO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA “URCUQUÍ”, previo a la obtención del título profesional de MAGISTER EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO; en la Escuela de Negocios y Comercio Internacional (ENCI).

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede- Ibarra, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCESI el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Ibarra, 08 de diciembre de 2022

f):.....  


Carlos Roberto Tulcanaza Palacios

C.C.: 100357125-2

## **DEDICATORIA**

A Dios, nuestro Padre Celestial por haberme transmitido la sabiduría y capacidad; de la misma manera a mis padres y hermana quienes con su esfuerzo y apoyo contribuyeron para culminar el presente trabajo de titulación.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco especialmente a la Unidad Educativa “Urcuquí”, por su valiosa colaboración para hacer posible la realización del presente trabajo de grado.

De igual forma, agradezco a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ibarra por permitir formarnos como profesionales y mejores personas, de manera especial al Mgs. Jorge Chávez Vaca por su dirección y paciencia en la realización de esta investigación.

Finalmente, y sin dejar de lado a las personas que de una u otra forma colaboraron en la realización de este proyecto de investigación.

## TABLA DE CONTENIDO

CERTIFICACIÓN DEL ASESOR DE TESIS.....	1
PÁGINA DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL .....	2
ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS .....	3
AUTORÍA.....	4
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN.....	5
DEDICATORIA .....	6
AGRADECIMIENTO .....	7
ÍNDICE DE TABLAS .....	11
ÍNDICE DE FIGURAS.....	12
RESUMEN .....	13
ABSTRACT .....	14
1. PROBLEMA .....	15
2. JUSTIFICACIÓN .....	16
3. ESTADO DEL ARTE .....	18
3.1. Antecedentes .....	18
3.1.1. Investigaciones internacionales .....	18
3.1.2. Investigaciones nacionales .....	23
3.2. Marco teórico .....	27
3.2.1. Estrés.....	28
3.2.1.1. <i>Definición de estrés</i> .....	28
3.2.1.2. <i>Tipos de estrés</i> .....	28
3.2.1.3. <i>Definición de estrés laboral</i> .....	30
3.2.1.4. <i>Causas del estrés laboral</i> .....	30
3.2.1.5. <i>Consecuencias del estrés laboral</i> .....	31
3.2.1.6. <i>Efectos del estrés laboral</i> .....	31
3.2.1.7. <i>Estrés laboral como enfermedad patológica</i> .....	32
3.2.1.8. <i>Tecnoestrés</i> .....	32
3.2.2. Riesgo laboral .....	33

3.2.2.1.	<i>Definición riesgo laboral</i>	33
3.2.2.2.	<i>Factores de riesgo laboral</i>	33
3.2.2.3.	<i>Clasificación factores de riesgo laboral</i>	33
3.2.3.	Riesgo psicosocial	34
3.2.3.1.	<i>Definición riesgo psicosocial</i>	34
3.2.3.2.	<i>Factores psicosociales</i>	35
3.2.3.3.	<i>Definición de docencia</i>	35
3.2.3.4.	<i>Definición de docente</i>	36
3.2.3.5.	<i>Institución educativa (IE)</i>	36
3.2.3.6.	<i>Período o Año lectivo:</i>	36
4.	OBJETIVOS	38
4.2.	Objetivo General	38
4.3.	Objetivos Específicos	38
5.	METODOLOGÍA Y DELIMITACIÓN ESPACIAL	39
5.1.	Metodología	39
5.1.1.	Investigación descriptiva	39
5.1.2.	Definición conceptual y operacional de variables	41
5.2.	Delimitación espacial	43
5.3.	Población y muestra	43
5.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	43
5.5.	Análisis de datos	50
6.	RESULTADOS	51
6.1.	Aspectos generales	51
6.2.	Maslach Burnout Inventory	55
6.2.1.	Resultados por dimensión - Maslach Burnout Inventory	56
6.2.2.	Representación gráfica - Maslach Burnout Inventory	57
6.3.	Evaluación de Riesgo Psicosocial	57
6.3.1.	Resultados por dimensión - Evaluación Riesgo Psicosocial	58
6.3.2.	Resultados globales - Evaluación Riesgo Psicosocial	59
6.3.3.	Representación gráfica - Evaluación Riesgo Psicosocial	60
7.	DISCUSIÓN	61
7.1.	Maslach Burnout Inventory	61

7.2. Evaluación Riesgo Psicosocial .....	63
7.3. Análisis comparativo .....	69
8. PROPUESTA.....	72
8.1. Plan de acción.....	72
8.2. Objetivo General .....	72
8.3. Objetivos Específicos.....	72
8.4. Descripción de la propuesta .....	73
8.5. Desarrollo de la propuesta.....	73
8.5.1. Fase de detección .....	73
8.5.2. Fase de intervención.....	74
8.5.3. Etapa de evaluación.....	94
8.6. Análisis de impacto de la propuesta .....	104
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	106
9.1. Conclusiones .....	106
9.2. Recomendaciones .....	107
10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	109
11. ANEXOS.....	116
Anexo 1: <i>Test Maslach Burnout Inventory (MBI)</i> .....	116
Anexo 2: <i>Cuestionario Evaluación Riesgo Psicosocial</i> .....	125
Anexo 3: <i>Programa prevención riesgos psicosociales</i> .....	129
Anexo 4: <i>Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer.</i> .....	131
Anexo 5: <i>Rutina No. 2 – Pausa Activa</i> .....	134
Anexo 6: <i>Rutina No. 3 – Pausa Activa</i> .....	135
Anexo 7: <i>Rutina No. 4 – Pausa Activa</i> .....	136

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Operacionalización de variable estrés laboral y riesgo laboral .....	41
<b>Tabla 2.</b> Técnicas, instrumentos e informantes claves .....	43
<b>Tabla 3.</b> Dimensiones básicas .....	45
<b>Tabla 4.</b> Dimensiones .....	46
<b>Tabla 5.</b> Población encuestada.....	52
<b>Tabla 6.</b> Edades docentes .....	52
<b>Tabla 7.</b> Población encuestada.....	53
<b>Tabla 8.</b> Ciudad de residencia del docente.....	54
<b>Tabla 9.</b> Nivel académico de docentes .....	55
<b>Tabla 10.</b> Valores de referencia para valores de puntuación.....	56
<b>Tabla 11.</b> Resultados porcentuales por dimensión .....	56
<b>Tabla 12.</b> Resultados por dimensión .....	58
<b>Tabla 13.</b> Resultados globales.....	59
<b>Tabla 14.</b> Actividades preventivas .....	76
<b>Tabla 15.</b> Temas taller vivencial .....	80
<b>Tabla 16.</b> Descripción pausas activas .....	92

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Representación gráfica - Maslach Burnout Inventory.....	57
<b>Figura 2.</b> Representación gráfica - Evaluación Riesgo Psicosocial.....	60
<b>Figura 3.</b> Taller 1 – Plan de acción.....	82
<b>Figura 4.</b> Taller 2 – Plan de acción.....	83
<b>Figura 5.</b> Taller 3 – Plan de acción.....	85
<b>Figura 6.</b> Actividad 1 – Plan de acción .....	88
<b>Figura 7.</b> Actividad 2 – Plan de acción .....	89
<b>Figura 8.</b> Actividad 3 – Plan de acción .....	90
<b>Figura 9.</b> Actividad 4 – Plan de acción .....	91
<b>Figura 10.</b> Cronograma – Plan de acción.....	94
<b>Figura 11.</b> Ficha seguimiento resultados - Taller 1 - Plan de acción.....	95
<b>Figura 12.</b> Ficha seguimiento resultados - Taller 2 - Plan de acción.....	96
<b>Figura 13.</b> Ficha seguimiento resultados - Taller 3 - Plan de acción.....	97
<b>Figura 14.</b> Ficha seguimiento resultados – Actividad 1 - Plan de acción.....	99
<b>Figura 15.</b> Ficha seguimiento resultados – Actividad 2 - Plan de acción.....	101
<b>Figura 16.</b> Ficha seguimiento resultados – Actividad 3 - Plan de acción.....	102
<b>Figura 17.</b> Ficha seguimiento resultados – Actividad 4 - Plan de acción.....	104

## RESUMEN

En la actualidad el estrés laboral se puede presentar de diversas maneras y en el desarrollo de cualquier tipo de actividad, una de ellas es la actividad docente, la cual es realizada por los docentes de la Unidad Educativa “Urcuquí”, lugar de investigación donde el objetivo principal se basa en analizar el factor de riesgo frente al estrés laboral en la planta docente, para posteriormente realizar un plan preventivo, tomando en cuenta las causas y niveles del mismo.

Todo esto mediante la recolección de información por medio de tests relacionados con la temática (estrés laboral) y avalados por estudios de corte nacional e internacional para consecutivamente realizar una investigación documental que nos permita sustentar un plan de mejora aplicable en la institución de manera inmediata y que nos permita obtener resultados a mediano plazo.

Posterior al análisis investigativo se determinan las causas, así como también los niveles de estrés que se maneja en los docentes de la U. E. Urcuquí, donde se puede evidenciar que mantienen niveles de riesgo psicosocial manejables, al igual que su afectación en algunas de las dimensiones analizadas, siendo estos algunos de los aspectos a ser tomados en cuenta dentro del plan de acción, el mismo que presenta varias estrategias de aplicación para lograr una mejora o disminución de los niveles de riesgo psicosocial por medio de la aplicación de talleres y actividades relacionadas con la temática de estudio.

**Palabras clave:** estrés laboral, riesgo psicosocial, plan de acción.

## ABSTRACT

At present, work stress can occur in various ways and in the development of any type of activity, one of them is the teaching activity, which is carried out by the teachers of the "Urcuquí" Educational Unit, a research place where the The main objective is based on analyzing the risk factor against work stress in the teaching staff, to later carry out a preventive plan, taking into account its causes and levels.

All this through the collection of information through tests related to the subject (work stress) and endorsed by national and international studies to consecutively carry out a documentary investigation that allows us to support an improvement plan applicable in the institution immediately and that allows us to obtain results in the medium term.

After the investigative analysis, the causes are determined, as well as the levels of stress that are managed in the teachers of the U. E. Urcuquí, where it can be evidenced that they maintain manageable levels of psychosocial risk, as well as their affectation in some of the dimensions analyzed. , these being some of the aspects to be taken into account within the action plan, which presents several application strategies to achieve an improvement or decrease in the levels of psychosocial risk through the application of workshops and activities related to the study theme.

**Keywords:** work stress, psychosocial risk, action plan.

## 1. PROBLEMA

La Unidad Educativa “Urcuquí” (UE - Urcuquí) contribuye al desarrollo y formación de seres humanos íntegros con excelencia académica, destrezas científicas y competencias técnicas afines a las exigencias actuales, fundamentando la convivencia de valores y principios; esto con una gran responsabilidad que mantienen sus docentes en busca de la excelencia académica y profesional para el servicio de la sociedad en general.

Por esto es importante mencionar la presencia de factores tales como el exceso de trabajo, fatiga, irritabilidad, entre otros, los cuales son causales de la presencia de estrés, y que además son desfavorables para el desarrollo de la actividad laboral. En ciertos casos afectan la calidad de vida del docente, convirtiéndose en un ambiente perjudicial, tomando en cuenta que en la actualidad esta afectación es una de las causas más común en las bajas laborales.

Por otra parte, hay quienes afirman que el estrés laboral se ha convertido en una enfermedad patológica, llegando a calificarlo como una epidemia silenciosa en pleno siglo XXI, partiendo de que el estrés es un agotamiento del sistema nervioso, con tendencia a cronificarse, produciendo un desgaste hasta llegar a signos depresivos; que dan inicio a otras enfermedades y se complican por su falta de atención (Abarca Carrasco, Peñafiel, Abarca, Buenaño, & Santillán, 2018). Por esto se ve la necesidad de optar por la prevención ante posibles fallas en la ejecución de actividades, lo cual afectaría directamente al desempeño laboral, y al incumplimiento de objetivos fijados por la Institución.

Como parte de la temática propuesta, la cual trata sobre el estrés como riesgo laboral, nace la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo prevenir la afectación del estrés en el desempeño laboral en los docentes de la Unidad Educativa “Urcuquí”? Y es que ante esta problemática las Instituciones deberán tomar precauciones con sus elementos, es decir, el recurso humano que en este caso es su planta docente como parte fundamental de las mismas. Esto porque a consecuencia de la aparición de nuevas enfermedades laborales, en este caso el estrés, se vería afectado de manera directa el desarrollo de actividades por parte de los docentes de la UE - Urcuquí.

## **2. JUSTIFICACIÓN**

En la actualidad las Instituciones educativas atraviesan por varios cambios, es por eso que se ve necesaria la presente investigación, la cual trata sobre el estrés laboral en el sector público, específicamente en la Unidad Educativa “Urcuquí” (UE - Urcuquí). Tomando en cuenta que hoy en día el estrés laboral es uno de los principales problemas que se presentan en la salud de los docentes y que afecta el funcionamiento de la Institución.

Uno de los medios para combatir la problemática es la prevención, es decir, adelantarnos a sus distintas manifestaciones y afrontar las situaciones que pueden causar estrés, abordándolas con diferentes técnicas y estrategias, las cuales se plasmarán en un plan de acción, posterior al análisis de causas y niveles de estrés que lo provocan, los mismos que se obtendrán mediante un proceso de diagnóstico y evaluación, para de esta manera generar un adecuado ambiente y desarrollo laboral.

En cuanto a la necesidad de promover un plan de acción, el cual nos permitirá contrarrestar los efectos causantes del estrés laboral, se ve adecuado guiarnos por un cronograma en el cual se plasmará las actividades a ejecutar a manera de pasos con sus respectivos periodos o etapas, además de la recopilación de información con la ayuda de técnicas de recolección de datos; todo esto previo a la elaboración y posterior socialización de las mismas.

En cuanto corresponde a la línea de investigación, la misma que trata sobre “administración eficiente de las organizaciones para la competitividad sostenible local y global”, se considera que mantiene relación directa con la temática de estudio, basándose en la generación de condiciones adecuadas e idóneas para un correcto desempeño laboral de quienes forman parte de la UE - Urcuquí, sin dejar de lado la parte emocional que juega un papel ponderante dentro del ambiente laboral, llegando a afectar de manera directa a la consecución de objetivos, si no se maneja adecuadamente.

Finalmente es importante destacar la correspondencia existente entre las partes, es decir, la línea investigativa y el presente tema de estudio frente a los objetivos nacionales de desarrollo y sus políticas establecidas dentro de Plan Nacional Toda una Vida, tomando como enfoque principal la temática de salud integral como derecho indiscutible de todos los empleados, en este caso los docentes de la UE – Urcuquí.

### **3. ESTADO DEL ARTE**

Es de vital importancia realizar una revisión sobre publicaciones relacionados con el presente tema de estudio, por lo que a continuación se realiza un breve análisis de algunos artículos de orden nacional e internacional afines con la temática a tratar, tomando en cuenta que con la recopilación de la información que a continuación se presenta, lograremos tener una visión más amplia sobre el caso de estudio en el ámbito educativo.

#### **3.1. Antecedentes**

##### **3.1.1. Investigaciones internacionales**

#### **ESTRÉS DOCENTE Y FACTORES PSICOSOCIALES EN DOCENTES DE LATINOAMÉRICA, NORTEAMÉRICA Y EUROPA**

Alvites-Huamaní, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos Y Representaciones*, 7(3), 141–178. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>

- **OBJETIVO:**

Determinar la relación entre estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa.

- **MUESTRA:**

Al ser un estudio exploratorio la muestra fue de tipo no probabilística, teniendo como criterio de inclusión la participación voluntaria con la aceptación del consentimiento informado, docentes en actividad con asignación de por lo menos un aula, por lo que el total de la muestra fue de 81 docentes, predominando la edad entre 41 y 50 años.

- **METODOLOGÍA:**

La ejecución de la investigación se realizó por etapas, como se describe a continuación: Primera etapa: Se realizó una revisión de la literatura para consolidar el problema detectado desde un fundamento teórico y que avalará el estudio a ejecutar, y a su vez permitiera poder elegir un instrumento validado en diversos países que formarán parte de la muestra, para hacer un diagnóstico sobre las variables de estudio. Segunda etapa: Se seleccionó la población a quien se le aplicaría los instrumentos para la recolección de datos, que todos los participantes fueran docentes en los diferentes niveles de educación, por lo menos con un aula asignada. Tercera etapa: Se publicó los dos instrumentos en una sola batería utilizando la plataforma de Google Forms. Cuarta etapa: Para la recolección de la información se envió la invitación para participar de la investigación a través del WhatsApp y el correo. Quinta etapa: Después

de haber transcurrido el tiempo establecido se bajó el Consolidado del Excel que arroja el Google Forms, el mismo que se cuantifico para luego hacer el análisis descriptivo e inferencial mediante los programas de Excel y SPSS v.24.

- **RESULTADOS:**

Se realizó el análisis inferencial a través de la prueba de Kruskal-Wallis, para poder contrastar la prueba de hipótesis general y las hipótesis específicas del estudio. Por lo que se puede observar el análisis de la relación entre el estrés docente y los factores psicosociales en general, en el que se contrasta una fuerte correlación positiva significativa entre el estrés y las condiciones del lugar de trabajo ( $p=0.000$ ), carga de trabajo ( $p=0.003$ ), contenido y características de la tarea ( $p=0.000$ ), papel de académico y desarrollo de la carrera ( $p=0.001$ ), interacción social y aspectos organizacionales ( $p=0.001$ ); asimismo existe una fuerte correlación entre el estrés en general y los factores psicosociales en general ( $p=0.000$ ).

- **CONCLUSIONES:**

Estos resultados concluyen que hay una relación entre el estrés docentes y los factores psicosociales en los docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. Así como también que existe una interferencia con esta dimensión (interacciones sociales) por estar correlacionado con ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, mal afrontamiento y el estrés.

## **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL, ESTRÉS PERCIBIDO Y SALUD MENTAL EN EL PROFESORADO**

Guerrero Barona, E., Gómez, R., Moreno Manso, J. M., & Guerrero Molina, M. (enero de 2018). researchgate.net. Recuperado el 15 de junio de 2022, de researchgate.net: [https://www.researchgate.net/publication/330010896\\_Factores\\_de\\_riesgo\\_psicosocial\\_estres\\_percibido\\_y\\_salud\\_mental\\_en\\_el\\_profesorado](https://www.researchgate.net/publication/330010896_Factores_de_riesgo_psicosocial_estres_percibido_y_salud_mental_en_el_profesorado)

- **OBJETIVO:**

Analizar factores de riesgo psicosocial, estrés general percibido y salud mental, o riesgos de patología psiquiátrica en el profesorado, y en concreto, explorar las posibles relaciones entre ellos y detectar posibles predictores de salud mental.

- **MUESTRA:**

La muestra estuvo compuesta por profesorado no universitario de la Comunidad de Extremadura (España), realizándose un muestreo estratificado y polietápico (por tipos de centros), que garantiza la representación con una asignación proporcional. Los centros educativos seleccionados fueron 64 de las dos provincias, 39 correspondían a la provincia de Badajoz y 25 a la de Cáceres. La muestra final quedó constituida por 550 docentes, 383 mujeres (69.6%) y 167 varones (30.4%), con una edad media de 42 años.

- **METODOLOGÍA:**

El instrumento de evaluación se entregó al equipo directivo de los 64 centros educativos seleccionados. Todas las instrucciones se recogían en un documento escrito que detallaba los objetivos del estudio, las normas para cumplimentar los cuestionarios, la forma de envío, etc. La documentación se presentó en un sobre cerrado, que contenía otro, para que nos remitieran sus respuestas. La confidencialidad y la identidad del participante quedaban protegidas a través de un sistema de código de barras. Pasados dos meses, de los 1151 cuestionarios entregados, se recibieron 567 y se descartaron 17, debido a que estaban incompletos, quedando constituida la muestra final por 550 participantes.

- **RESULTADOS:**

Se evaluaron las fuentes de estrés docente que por orden de importancia afectaban al profesorado. Un análisis de ítems pone de manifiesto que las principales fuentes de estrés son la indisciplina y la falta de respeto de los alumnos, la falta de interés y escasa motivación del alumnado, la falta de colaboración y apoyo de las familias y el escaso reconocimiento de los padres.

Además, se realizó una estadística descriptiva e inferencial. Para ello se utilizaron pruebas paramétricas ANOVA de un factor y la t de student para muestras independientes con objeto de identificar relaciones significativas entre las variables analizadas. Para detectar predictores de salud mental o riesgos de patologías psiquiátrica se efectuó un análisis de regresión múltiple por pasos. El tratamiento estadístico se efectuó a un nivel de confianza del 95%.

- **CONCLUSIONES:**

A partir de los resultados obtenidos, se puede afirmar que los factores de riesgo psicosocial, el nivel de estrés percibido y la salud mental guardan una relación significativa. Se confirman las dos primeras hipótesis y parcialmente la tercera, concluyéndose que el nivel de estrés percibido, el grado de satisfacción y el nivel de compromiso e implicación son buenos predictores de la salud mental del profesorado. Además, aspectos relacionados con familia, sociedad y alumnos explican una buena parte de la varianza de la salud mental del profesorado. Por tanto, se verifica que estar expuestos a fuentes de estrés laborales conduce a problemas de salud.

### **3.1.2. Investigaciones nacionales**

#### **EVALUACIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN FISCAL DE ENSEÑANZA MEDIA EN MANABÍ, ECUADOR**

Guayasamín, Y., & Ramos, Y. (22 de Julio de 2020). Evaluación del estrés laboral en una Institución Fiscal de enseñanza media en Manabí, Ecuador. Polo del Conocimiento, 5(7), 15. doi:DOI: 10.23857/pc.v5i7.1527

- **OBJETIVO:**

Evaluar el estrés laboral, en una Institución Fiscal del nivel medio de enseñanza en la provincia de Manabí, Ecuador.

- **MUESTRA:**

En cuanto a la muestra se ha tomado en cuenta a 43 docentes de una Institución Educativa Fiscal de nivel medio de la provincia de Manabí, Ecuador; a los mismos que se les ha aplicado un diseño no experimental dentro de una investigación cuantitativa y cualitativa.

- **METODOLOGÍA:**

Se realizará la evaluación mediante la escala sintomática de estrés contextualizado. La muestra a estudiar, se identificará a partir de los docentes de una Institución Fiscal del nivel medio de la provincia de Manabí, Ecuador. El diseño a utilizar es no experimental dentro de una investigación cuantitativa y cualitativa.

- **RESULTADOS:**

El estudio se realizó en una institución fiscal de nivel medio de la provincia de Manabí, con un grupo de docentes de 30 años de experiencia en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje. La institución cuenta con 65 docentes, de ellos, fueron encuestados 43, representando un error muestral del 9% (inferior al 10%), con el objetivo de garantizar la inferencia estadística a partir de la muestra y la obtención de resultados conclusivos, además en este caso también fue utilizada la moda como medida de tendencia central. En términos generales, del total de docentes evaluados se pudo conocer que el 61% de la muestra estudiada presentan un nivel alto de estrés.

- **CONCLUSIONES:**

Por su parte las escalas utilizadas han respondido con holgura, a criterios estadísticos generalmente aceptados en las ciencias de la conducta, de validez y confiabilidad, con lo cual se convierten en una interesante batería de evaluación de estrés con útiles aplicaciones futuras. Sin dejar de lado la incidencia de la edad en la manifestación del estrés en docentes mayores de 45 años, no así, referente al sexo, donde en el actual estudio se muestra una ligera mayor propensión en las mujeres al estrés.

## **ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DEL CIRCUITO 03 DISTRITO 13D11 DE LA ZONA 04 DE EDUCACIÓN Y ESTRESORES PSICOSOCIALES PREVALENTES**

Martínez, H., Rodríguez, L., & Cobeña, K. (26 de Enero de 2019). Estrés laboral en los docentes del circuito 03 distrito 13D11 de la zona 04 de educación y estresores psicosociales prevalentes. *Revista Cognosis*, IV(1), 16. Obtenido de <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Cognosis/article/view/1822/2017>

- **OBJETIVO:**

Identificar el nivel de estrés laboral de los docentes del Circuito 03 del Distrito 13D11 de la Zona 04 de Educación y los estresores psicosociales que impactan su desempeño.

- **MUESTRA:**

Se ha tomado en cuenta a 153 docentes de distintas instituciones educativas dirigidas por el Distrito antes mencionado, y a quienes se les ha aplicado un diseño de enfoque cualitativo y cuantitativo con orientación descriptiva y correlacional.

- **RESULTADOS:**

En cuanto a los indicadores tomados en cuenta en el test aplicado (productividad, compromiso y motivación), donde se evalúa el ambiente laboral y como resultado se obtuvo un desequilibrio en los mismos, siendo un motivo de alerta y objetivo de mejoramiento. A diferencia del aprendizaje y el trabajo en equipo que mantienen como aspectos negativos generando un impacto en el desarrollo de la actividad escolar como tal. Finalmente se deduce que el clima laboral a demás de ser un punto de vital importancia en el desarrollo de actividades académicas, en este caso no es el adecuado, pero sin embargo el nivel del mismo permite que se lleven a cabo las diferentes acciones en el campo educativo.

- **CONCLUSIONES:**

Definitivamente se puede concluir que el nivel de estrés en la población analizada mantiene un rango entre los niveles medio y medio alto, afectando de manera significativa el desarrollo de actividades, de la misma manera en el ámbito personal de cada docente se evidencia un deterioro en la salud física y mental, presentando episodios de ansiedad además de conflictos de intereses entre colegas.

### **3.2. Marco teórico**

Para un adecuado desarrollo del estado del arte, es necesario tomar en consideración algunas definiciones relacionadas con el estrés, pero sobre todo analizarlo como el principal enfoque dentro del riesgo laboral del que pueden ser objeto

el personal que labora en Unidad Educativa “Urcuquí”. Por lo que con la recopilación de la información que a continuación se detalla, se tendrá una perspectiva más amplia de lo que enfrenta el personal docente de la UE – Urcuquí durante las diferentes jornadas de trabajo.

### **3.2.1. Estrés**

#### **3.2.1.1. Definición de estrés**

En la actualidad el mundo atraviesa por varios cambios, haciendo la vida diaria del ser humano más compleja, por tal razón se hace evidente la presencia del estrés que no es más que la tensión física o emocional en la persona. Por consiguiente, el estrés es un proceso general de adaptación a las situaciones del diario vivir, en el cual se responde las diferentes demandas del ambiente con recursos biológicos, psicológicos y conductuales, que a veces resultan escasos (Romero, 2010).

#### **3.2.1.2. Tipos de estrés**

Definitivamente el hablar de estrés resulta algo complicado tomando en cuenta la existencia de varios tipos, sin dejar de lado que cada uno cuenta con propias características y síntomas. Por lo que a continuación detallaremos uno a uno:

- **Estrés agudo:** El estrés agudo es la forma de estrés más común, derivándose en una agonía psicológica, dolores de cabeza tensionales, malestar estomacal y

otros síntomas. Es así que puede presentarse en la vida de cualquier persona siendo tratable y manejable, además de que la mayoría de las personas reconocen los síntomas.

- **Estrés agudo episódico:** afecta a aquellas personas que asumen muchas responsabilidades, cuyas vidas están llenas de caos y crisis desembocando en un estrés agudo con frecuencia. Es común que este tipo de personas estén demasiado agitadas, tengan mal carácter, irritabilidad y ansiedad. Otra forma de estrés agudo episódico surge de la preocupación incesante, llegando a mantener grandes resistencias al cambio. Tratar el estrés agudo episódico requiere la intervención en varios niveles, que por lo general requiere ayuda profesional.
- **Estrés crónico:** Este es el tipo de estrés agotador que desgasta a las personas en todo momento, pues este tipo de estrés destruye al cuerpo, mente y finalmente la vida. Así también genera estragos mediante el desgaste a largo plazo. Pues el estrés crónico exige y presiona implacablemente durante períodos aparentemente interminables. El peor aspecto del estrés crónico es que las personas se acostumbran a él, llegando a desgastarse hasta lograr una crisis nerviosa y sobre todo fatal. Debido a que los recursos físicos y mentales se ven consumidos por el desgaste a largo plazo, los síntomas de estrés crónico son difíciles requiriendo tratamiento médico y psicológico (American Psychological Association, 2020).

### **3.2.1.3. Definición de estrés laboral**

Es de conocimiento general que varias personas han experimentado episodios de estrés a lo largo de su vida laboral, llegando a presentar afectación en su rendimiento como tal, por lo que se ha tomado como referencia los estudios realizados en conjunto por la Universidad de Nottingham del Reino Unido y la Organización Mundial de la Salud, donde se menciona que:

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

### **3.2.1.4. Causas del estrés laboral**

Partiendo de que existe estudios que hablan sobre las causas que provocan estrés laboral, hay que tomar en cuenta que de una u otra forma incide el ambiente laboral en el que se desempeñan las actividades, aunque no hay que dejar de lado aspectos como la sobrecarga de trabajo, exceso de responsabilidades, etc. lo cual mantiene relación con el diario vivir de los docentes de la UE - Urcuquí, desde el de punto de vista laboral. Por su parte ( Leka, Griffiths, & Cox, 2004) refiere que la mayoría de las causas del estrés laboral están ligadas con la forma en que se define el trabajo y sus factores, lo que puede ser perjudicial.

### **3.2.1.5. Consecuencias del estrés laboral**

En cuanto a las consecuencias del estrés laboral, se presentan de diferentes formas. Es así que, en el contexto laboral, las consecuencias más inmediatas se reflejan en los fenómenos tales como el deterioro en la calidad del trabajo, el aumento de absentismo laboral, la tendencia al abandono del puesto de trabajo y/o la organización; y una mínima implicación laboral o un aumento de conflictos interpersonales, sin dejar de lado el contexto familiar donde el impacto emocional puede llevar a problemas en las relaciones familiares, aislamiento, entre otros (Gaspirc, 2016).

### **3.2.1.6. Efectos del estrés laboral**

El estilo de vida en la actualidad es más demandante y perfeccionista a la vez, lo que conlleva a un notable incremento de cargas tensionales y por ende la aparición de enfermedades a nivel laboral. Algo importante a tomar en cuenta es que no solo el empleado se ve afectado por el estrés laboral, sino que también la Institución como tal; esto debido a que desencadena en ausentismo, rotación de personal o en algunos casos disminución del rendimiento físico, afectando el clima institucional y la obtención de resultados en el aspecto social (Posada Pérez, 2011).

### **3.2.1.7. Estrés laboral como enfermedad patológica**

Por otra parte, se afirma que el estrés laboral se ha convertido en una enfermedad patológica, como a continuación se menciona:

El estrés laboral está considerado como una patología y ha sido catalogado como una epidemia del siglo veintiuno, partiendo de que el estrés es un agotamiento del sistema nervioso, con tendencia a cronificarse mismo que produce un desgaste, hasta llegar a signos depresivos; que dan rudimento a enfermedades que se complican por su falta de atención (Abarca Carrasco, Peñafiel, Abarca, Buenaño, & Santillán, 2018, pág. 3).

### **3.2.1.8. Tecnoestrés**

El término de “tecnoestrés” se refiere al estrés específico derivado de la introducción y uso de nuevas tecnologías en el trabajo, que conlleva efectos psicosociales negativos derivados del uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC). Concretamente consiste en una mala adaptación para tratar con las nuevas tecnologías de manera saludable (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, s.f.). El tecnoestrés está determinado, y va en aumento, por la invasión en la vida diaria de teléfonos móviles, e-mails, PDAs, etc. Como en otras situaciones de estrés, el tecnoestrés es resultado de un proceso perceptivo de desajuste entre demandas y recursos disponibles, que conlleva el desarrollo de actitudes negativas o perjudiciales hacia las TIC.

## **3.2.2. Riesgo laboral**

### **3.2.2.1. Definición riesgo laboral**

El hablar de riesgos laborales hace referencia a algún tipo de daño que pueda sufrir el trabajador en el desarrollo de sus actividades profesionales, coincidiendo en lo que (González Muñoz, 2003) afirma “Posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo” (p.4).

### **3.2.2.2. Factores de riesgo laboral**

En cuanto a factores de riesgos laborales se refiere a las condiciones que existen en el desarrollo permanente de las diferentes actividades, además cuando hablamos de factores de riesgo estamos haciendo referencia a todo elemento que puede provocar un riesgo al realizar una tarea de forma incorrecta, sin dejar de lado que dichos factores presentan una gran clasificación (González Muñoz, 2003).

### **3.2.2.3. Clasificación factores de riesgo laboral**

En cuanto a lo expuesto anteriormente se puede mencionar que los factores de riesgo laboral mantienen una clasificación por grupos como a continuación se detalla:

- Factores o condiciones de seguridad.

- Factores de origen físico, químico y biológico o condiciones medioambientales.
- Factores derivados de las características de trabajo (afección en niveles físico, social y mental).
- Factores derivados de la organización del trabajo. (González Muñiz, 2003, pág. 6)

En este caso se tomará como referencia para profundizar en el presente tema de estudio a los “Factores derivados de la organización del trabajo”, tomando en cuenta que dentro de este grupo se presentan como consecuencias la afectación en la salud de los empleados, en este caso los docentes de la UE – Urcuquí, tanto a nivel físico como social, pero sobre todo mental; lo cual mantiene una relación directa con el estrés como factor de riesgo laboral.

### **3.2.3. Riesgo psicosocial**

#### **3.2.3.1. Definición riesgo psicosocial**

Desde el punto de vista psicosocial la presencia del estrés se ve reflejado en el rendimiento laboral de las personas, por esto “En la actualidad, los riesgos psicosociales en el trabajo son una de las principales causas de enfermedades y de accidentes laborales” (Gil-Monte, 2009, pág. 169).

Por tal motivo el estrés laboral incide en un bajo nivel en la ejecución de actividades, sin dejar de lado el agotamiento físico y emocional, debido a los constantes cambios en el mundo laboral, lo que hace que la exigencia sea mayor tanto en competencias

técnicas como conductuales, generando agotamiento emocional con lo que los trabajadores sienten que pierden efectividad laboral; además del desequilibrio en el ámbito familiar y sobre todo la falta de estabilidad laboral (Gil-Monte, 2005)

### **3.2.3.2. Factores psicosociales**

Según (Carrasco, De la Corte, & León , 2010) señalan que:

Los factores psicosociales en el trabajo son condiciones directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con las exigencias de la realización de la tarea e incluso con el entorno, que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de los trabajadores. Cuando estos factores tienen consecuencias perjudiciales para la seguridad, salud (física, psíquica o social) y bienestar de los trabajadores son factores de riesgo psicosocial o fuentes de estrés laboral (p.4).

### **3.2.3.3. Definición de docencia**

Partiendo de que la docencia es una profesión de mucha responsabilidad a pesar de que el mundo se encuentra en constates e inesperados cambios, en algunos momentos por ende exige una sobre demanda física y mental que repercute en su desempeño. Por eso para (Guayasamín & Ramos, 2020), “la docencia ha sido considerada como una profesión estresante debido a la responsabilidad y compromiso que entregan los profesionales en favor de la educación, formación de los estudiantes y demás funciones dentro de las instituciones educativas” (p.425).

#### **3.2.3.4. Definición de docente**

Es quien se dedica a enseñar o ejecuta acciones relacionadas a la enseñanza, lo cual coincide con lo que el (Ministerio de Educación Ecuador, 2013) afirma “Personas oficialmente habilitadas para orientar y encauzar la experiencia de aprendizaje de estudiantes, cualquiera que sea su certificación profesional o la modalidad de enseñanza (por ejemplo, presencial o a distancia” (p.8).

#### **3.2.3.5. Institución educativa (IE)**

Según (Ministerio de Educación Ecuador, 2013) señala que:

Son los establecimientos que imparten servicios educativos en distintos niveles o a través de diferentes modalidades de enseñanza, y cuentan con la estructura física, personal docente y autorización legal para su funcionamiento. Según el artículo 53 de la LOEI, las IE cumplen una función social, son espacios articulados a sus respectivas comunidades y, tanto las públicas como las privadas y fiscomisionales, se articulan entre sí como parte del Sistema Nacional de Educación (p.8).

#### **3.2.3.6. Período o Año lectivo:**

Por su parte el (Ministerio de Educación Ecuador, 2013) sostiene que el período lectivo o también conocido como año lectivo es:

Comprende el tiempo en que los niños, niñas o adolescentes asisten a clases. Según el artículo 146 del Reglamento General a la LOEI, se debe desarrollar en un régimen escolar de dos (2) quimestres en todas las IE que sean públicas, fiscomisionales o particulares, y debe tener una duración mínima de doscientos (200) días de asistencia obligatoria de los estudiantes para el cumplimiento de actividades educativas, contados desde el primer día de clases hasta la finalización de los exámenes del segundo quimestre (p.9).

## **4. OBJETIVOS**

### **4.2. Objetivo General**

Analizar el estrés como factor de riesgo laboral en los docentes de la Unidad Educativa “Urcuquí”, para la prevención de sucesos generadores de estrés.

### **4.3. Objetivos Específicos**

- Identificar las causas y nivel de estrés existente por medio de técnicas de recolección de datos.
- Establecer los mecanismos para contrarrestar el estrés laboral mediante investigación documental.
- Definir un plan de acción el cual logre prevenir eventos que desencadenen en estrés laboral.

## **5. METODOLOGÍA Y DELIMITACIÓN ESPACIAL**

### **5.1. Metodología**

Dado que el estrés laboral se puede evaluar utilizando métodos de análisis para las distintas condiciones de trabajo como factores de riesgo psicosocial; se consigue identificar y valorar la magnitud de las fuentes de estrés, es decir de los agentes estresores logrando así intervenir sobre ellos (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, s.f.). De cualquier modo, para realizar la evaluación del estrés laboral se debe clarificar qué se quiere medir para así utilizar el instrumento adecuado.

#### **5.1.1. Investigación descriptiva**

En cuanto al diseño de la investigación descriptiva (Díaz Narváez, 2006) menciona:

Los estudios descriptivos buscan especificar propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Miden o evalúan diferentes aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. Desde el punto de vista científico, describir es medir. Esto en, un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así describir lo que se investiga (p.127).

Es por eso que el presente estudio investigativo será de corte descriptivo, permitiendo así establecer los niveles y factores generadores de estrés laboral,

sirviendo para la obtención de información que permitirá determinar el impacto que genera el estrés laboral en los docentes de la Unidad Educativa “Urcuquí”.

### 5.1.2. Definición conceptual y operacional de variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de variable estrés laboral y riesgo laboral*

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Instrumentos</b>
Estrés laboral	El estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. (Leka, Griffiths, & Cox, 2004).	Diseño investigación  Determinación metodología  Definición población y muestra  Aplicación instrumentos  Análisis datos  Interpretación resultados	Causas estrés laboral  Niveles estrés laboral  Consecuencias estrés laboral	Carga laboral  Condiciones trabajo  Horario laboral  Cantidad episodios estrés  Disminución productividad  Niveles concentración	Test Estrés Laboral, Maslach Burnout Inventory – MBI  Test estrés laboral, Evaluación de Riesgo Psicosocial - Ministerio del Trabajo del Ecuador

Riesgo laboral	El riesgo laboral hace referencia al tipo de daño que pueda sufrir el trabajador en el desarrollo de sus actividades profesionales, coincidiendo en lo que González Muñiz (2003) afirma “Posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo” (p.4).	Diseño de la investigación Determinación de la metodología Definición población y muestra Aplicación instrumentos obtención data Análisis datos Interpretación resultados	Tipo de trabajo Proceso ejecución de actividades	Nivel de exigencia	Test sobre Estrés Laboral, Maslach Burnout Inventory – MBI  Test estrés laboral, Evaluación de Riesgo Psicosocial - Ministerio del Trabajo del Ecuador
----------------	--	---	---	--------------------	--

---

**Elaborado por:** El Autor

## 5.2. Delimitación espacial

La presente investigación tendrá como objeto a la Unidad Educativa “Urcuquí”, la misma que se encuentra ubicada en la ciudad de Urcuquí.

## 5.3. Población y muestra

La presente investigación se efectuará en la Unidad Educativa “Urcuquí”, donde se cuenta con una población estadística finita, por tal motivo no es necesario realizar el cálculo de la muestra, y se trabajará con toda la población, la cual está conformada por un equipo de trabajo en un número de 67 personas.

## 5.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

**Tabla 2**

*Técnicas, instrumentos e informantes claves*

<b>Técnica</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Informante clave</b>
Encuesta	Test estrés laboral, Maslach Burnout Inventory – MBI	Planta docente Unidad Educativa “Urcuquí”
Encuesta	Test estrés laboral, Evaluación de Riesgo Psicosocial - Ministerio del Trabajo del Ecuador	Planta docente Unidad Educativa “Urcuquí”

*Elaborado por: El Autor*

Con respecto a la obtención de información se aplicará la técnica de la encuesta, basada en un par de tests sobre el estrés laboral; tomando en cuenta que se necesita recolectar datos de una manera documentada. Además de que será de fácil y rápida aplicación, por lo que no afectará en sus actividades a quienes la desarrollen.

En cuanto a los instrumentos a aplicarse se ha considerado factible que sean el Maslach Burnout Inventory – MBI, y el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial; ambos tests tratan sobre el estrés laboral. Por su parte el Maslach Burnout Inventory – MBI, está compuesto por 22 ítems, clasificados en 3 dimensiones básicas (**Tabla 3**) y 7 opciones de respuesta, las cuales ayudan en la definición del grado de afección y son:

- Nunca (0)
- Rara vez (1)
- Ocasionalmente (2)
- Algunas veces (3)
- Frecuentemente (4)
- Generalmente (5)
- Siempre (6)

**Tabla 3***Dimensiones básicas*

<b>Dimensiones</b>	<b>Número de Ítem en el cuestionario</b>
Cansancio Emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20
Despersonalización	5-10-11-15-22
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21

*Elaborado por: El Autor*

Mientras que el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial se compone por 58 ítems, clasificados en 8 dimensiones (**Tabla 4**) y 4 opciones de respuesta basadas en una escala Likert, las cuales ayudan en la determinación del nivel de riesgo por dimensión y en forma general, teniendo cada opción una puntuación que va de 1 a 4 como a continuación se detalla:

- Completamente de acuerdo (4)
- Parcialmente de acuerdo (3)
- Poco de acuerdo (2)
- En desacuerdo (1)

**Tabla 4**

*Dimensiones*

<b>Dimensión</b>	<b>Número total de ítems</b>	<b>Número de Ítem en el cuestionario</b>
Carga y ritmo de trabajo	4	1, 2, 3, 4
Desarrollo de competencias	4	5,6,7,8
Liderazgo	6	9,10,11,12,13,14
Margen de acción y control	4	15,16,17,18
Organización del trabajo	6	19,20,21,22,23,24
Recuperación	5	25,26,27,28,29
Soporte y apoyo	5	30,31,32,33, 34
Otros puntos importantes:	24	35 al 58

***Elaborado por: El Autor***

En lo que corresponde a su aplicación, los tests estarán compuestos de preguntas cerradas por lo que será elaborado y presentado en línea, esto con la ayuda de herramientas tecnológicas (Google Forms), tanto para una mayor rapidez al momento de tabular la información obtenida, como para su posterior análisis (Excel de Microsoft Office). Por lo que con su aplicación se logrará detectar la incidencia del estrés en la planta docente de la Institución.

Algo importante de mencionar es que tanto el Maslach Burnout Inventory – MBI, avalado por la Organización Internacional del Trabajo en conjunto con la Organización Mundial de la Salud (OIT – OMS), como el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial, validado por el Ministerio del Trabajo del Ecuador son un par de tests relacionados con el estrés laboral y que han formado parte de importantes estudios

respaldados por artículos y publicaciones de corte nacional e internacional, como se lo menciona más adelante.

Es así que el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) en conjunto con el Observatorio de Riesgos Psicosociales de la Unión General de Trabajadores de España (UGT), en sus Notas Técnicas de Prevención (NTP) reconoce al Maslach Burnout Inventory como uno de los cuestionarios más utilizados (Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT, 2013). Para la medición, evaluación y prevención de riesgos laborales.

De la misma forma (Moreno-Jiménez, Rodríguez Muñoz, Garrosa Hernández, & Morante Benadero, 2005) con apoyo de la Universidad Autónoma de Madrid refieren al Maslach Burnout Inventory como un instrumento que facilita la investigación y evaluación del burnout (efectos del estrés laboral), además de las condiciona laborales y la salud de los trabajadores; esto partiendo de que previo a su aparición (MBI) se manejaban otros instrumentos evaluativos los cuales no eran lo suficientemente operativos y estandarizados, resultando su utilización algo netamente anecdótico y sin lograr un desarrollo posterior.

Sin embargo, posterior a 1981 año en el que surge el Maslach Burnout Inventory se ha logrado cimentar bases conceptuales y empíricas sobre el estudio del estrés a nivel laboral, marcando una gran diferencia entre un periodo de tan solamente formulación a otro riguroso y sistemático (Moreno-Jiménez et al., 2005). Por tanto, se ve la importancia de su implementación en estudios referentes al estrés laboral, como es nuestro caso.

En cuanto a La Escala de Irritación como instrumento de evaluación del estrés laboral, tema aplicado a un grupo de docentes españoles (Merino Tejedor, Carbonero Martín, Moreno-Jiménez, & Morante Benadero , 2006) refieren con apoyo de las Universidades de Valladolid y Autónoma de Madrid su estudio basado en la validez factorial de la Escala de Irritación (Irritation Scale) correlacionando los resultados con el burnout (efectos del estrés laboral) evaluado mediante el Cuestionario Breve de Burnout (CBB) adaptado para profesores; con los cuales no fue suficiente para la obtención de información en la investigación anteriormente citada, tomando en cuenta que los instrumentos ya mencionados no son los adecuados en el aspecto académico por ser utilizados entre grupos de bomberos, psicólogos, y hasta empleados públicos, pero no en docentes quienes son el objetivo principal de nuestro caso de estudio.

Ahora bien, posterior a la depuración y análisis de la data obtenida se constató la similitud con las escalas del Maslach Burnout Inventory, existiendo un contraste altamente válido frente a los otros instrumentos utilizados, quedando constancia de validez en su aplicación (MBI) para el ámbito académico (Merino Tejedor et al., 2006). Pero sobre todo hay que tomar en cuenta que el Maslach Burnout Inventory basado en sus 3 dimensiones básicas (**Tabla 3**) es el más opcionado para el estudio del estrés laboral en el ámbito educativo, no solo por ser de cómoda aplicación, sino también por ser didáctico y adaptable a su utilización.

En el caso de estudio conjunto entre la Universidad de Antioquia y (Charria O. , Sarsosa P. , & Arenas O. , 2011), donde se analiza las condiciones básicas al momento de evaluar los factores de riesgo psicosocial mediante varias metodologías, resaltando la segunda categoría de entre tres (tomando en cuenta que los instrumentos para evaluar factores psicosociales en el trabajo pueden ser agrupados en tres categorías), donde destacan instrumentos que proporcionan información sobre algún efecto particular de la exposición a factores psicosociales, siendo uno de ellos el Maslach

Burnout Inventory, apto para evaluar el síndrome de quemarse en el trabajo, es decir, los efectos del estrés laboral.

Por su parte el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial, el cual está avalado por el Ministerio del Trabajo del Ecuador, permite evaluar factores de riesgo psicosocial; haciendo referencia según el (Ministerio del Trabajo, 2018) a que son situaciones que pueden desencadenar en afectaciones a la salud del empleado, es decir, la Evaluación de Riesgo Psicosocial es una herramienta que promueva el cumplimiento del programa de prevención de riesgo psicosocial proporcionando un diagnóstico desde el punto de vista psicosocial.

En su fase inicial la evaluación de riesgo psicosocial (Ministerio del Trabajo, 2018) constaba de 83 ítems, pero posterior al análisis en las mesas técnicas el cuestionario finalmente consta de 58 ítems, dividido en 8 dimensiones (**Tabla 4**). Dichas mesas técnicas estuvieron conformadas por personal del Ministerio del Trabajo del Ecuador en apoyo de universidades (UCE, SEK), empresas en instituciones públicas y privadas, con las que se trabajó para el diseño conceptual y construcción del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, logrando la revisión de teorías, instrumentos y metodologías de evaluación de riesgo psicosocial a nivel internacional.

En su momento la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE) ejecutó una investigación de campo, no experimental, exploratoria, descriptiva, con enfoque cuantitativo y de tipo transeccional; aplicándose el Cuestionario de Riesgo Psicosocial avalado por el Ministerio del Trabajo de Ecuador.

De esta forma en el estudio realizado en la PUCESE (Revista Científica Hallazgos21, 2021), se aplicó la Evaluación de Riesgo Psicosociales a su personal

administrativo y docente, con la finalidad de conocer el estado de salud tanto física y mental, así como también social de sus trabajadores al momento de ejecutar sus tareas (Revista Científica Hallazgos21, 2021). Esto con finalidad de implementar medidas preventivas y mejoras continuas que permitan la realización de labores en espacios seguros y saludables.

Así también la empresa privada ecuatoriana ha optado por la aplicación de este cuestionario (Russo Puga & Herrera Cabascango, 2019), teniendo como principal objetivo la evaluación de riesgos psicosociales mediante la aplicación del cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosociales propuesto por el Ministerio de Trabajo a fin de proponer un plan de intervención para minimizar o mitigar los riesgos encontrados.

Finalmente es necesario seleccionar un método que permita un diagnóstico preciso sobre las condiciones reales y características específicas del sector al que pertenece el objeto de estudio, asegurando de esta forma que la elección del instrumento no obedezca a intereses particulares, y siga los lineamientos legales establecidos, tomando en cuenta los modelos teóricos que predominan y que han sustentado eficazmente las metodologías para evaluar factores psicosociales.

## **5.5. Análisis de datos**

Con la información recopilada mediante la aplicación de los tests MBI y la Evaluación de Riesgo Psicosocial, los datos fueron procesados a través de la aplicación Excel de Microsoft Office, para su posterior tabulación y análisis de información mediante la presentación de barras con sus respectivos porcentajes.

## 6. RESULTADOS

En este punto se presentan los resultados de los instrumentos de investigación aplicados al personal docente de la UE "Urcuquí"; para ello se realiza una descripción y análisis de las respuestas que los encuestados proporcionaron a las preguntas de los tests planteados, agrupadas por dimensiones (**Tablas 3 y 4**) las cuales ayudan en la determinación del nivel de riesgo por dimensión y en forma global.

### 6.1. Aspectos generales

En lo que corresponde a la obtención de información mediante la aplicación de instrumentos de recolección de datos, como se lo detalló anteriormente se lo realizó de manera virtual encontrándonos con una pequeña resistencia a dicha actividad, inconveniente que se lo solucionó de manera paulatina cumpliendo con el objetivo propuesto.

De la misma forma es importante mencionar la aplicación de dos tests referentes al estrés laboral, como lo son el Maslach Burnout Inventory, el cual es un test básico y adaptable, pero de suma importancia al momento de obtener información relevante sobre el estrés laboral. No así el segundo test aplicado, Evaluación de Riesgo Psicosocial, el cual abarca un campo más amplio en cuanto a las dimensiones psicosociales a ser investigadas. Por lo que se puede aducir una similitud en el análisis de la data, observando una semejanza en cuanto a los niveles de riesgo psicosocial que se presenta en la población docente de la institución objeto de estudio.

En cuanto a la población encuestada se puede detallar una población estadística finita, compuesta de 67 docentes (**Tabla 5 y 7**), entre autoridades, Personal Administrativo, Directivo y DECE; mismos que forman parte de la U. E. Urcuquí. Y como se puede observar la mayoría de la planta docente está conformada por el género femenino, siendo esto aproximadamente las dos terceras partes del total.

**Tabla 5**

*Población encuestada*

<b>Género</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Masculino	22	32,84%
Femenino	45	67,16%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

*Elaborado por: El Autor*

**Tabla 6**

*Edades docentes*

<b>Edad</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
25 – 34 años	5	7,47%
35 – 43 años	23	34,33%
44 – 52 años	16	23,87%
53 años de adelante	23	34,33%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

*Elaborado por: El Autor*

En cuanto a la tabla 6, podemos evidenciar un porcentaje considerable en el rango de edad que comprende a los docentes mayores a 52 años, siendo un segmento que abarca experiencia en el ámbito docente, así como también el rango comprendido entre 25 a 34 años, que es donde están ubicados los docentes más jóvenes, quienes están iniciando su etapa profesional en mundo de la docencia.

**Tabla 7**

*Población encuestada*

<b>Cargo</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Docentes	61	90,04%
Administrativo	1	1,49%
Autoridades	3	4,48%
DECE	2	2,99%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

*Elaborado por: El Autor*

Algo importante de mencionar es que como parte de la encuesta se incluyeron preguntas adicionales las cuales servirán para realizar un mejor análisis, y que están relacionadas con el lugar de residencia y nivel de estudios, (**Tabla 8 y 9**).

**Tabla 8***Ciudad de residencia del docente*

<b>Ciudad</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Ibarra	51	70,20%
Urcuquí	9	13,43%
Atuntaqui	2	2,99%
Otavalo	1	1,49%
Cayambe	1	1,49%
Quito	3	4,48%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

*Elaborado por: El Autor*

Con el anterior detalle podemos evidenciar que en su gran mayoría la planta docente de la U. E. Urcuquí, no reside en el lugar donde está ubicada la institución, y que por ende tienen que desplazarse a su lugar de trabajo horas previas al inicio de su jornada, esto con algunas excepciones.

**Tabla 9**

*Nivel académico de docentes*

<b>Nivel estudios</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Técnico / Tecnológico	8	11,95%
Tercer nivel	34	50,75%
Cuarto nivel	25	37,31%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

*Elaborado por: El Autor*

## **6.2. Maslach Burnout Inventory**

Este test está compuesto por 22 ítems divididos en 3 dimensiones del ámbito psicosocial (**Tabla 3**); y en cuanto a su forma de evaluación se puede tomar como referencia los valores de que se detallan a continuación siempre tomando en cuenta que las altas puntuaciones en las dos primeras dimensiones y puntuación baja en la tercera definen la existencia del Síndrome de Burnout y su nivel de riesgo. En si el análisis de estos aspectos puede sugerir sobre las fortalezas y/o debilidades de cada uno de sus docentes en el desarrollo de sus labores.

**Tabla 10***Valores de referencia para valores de puntuación*

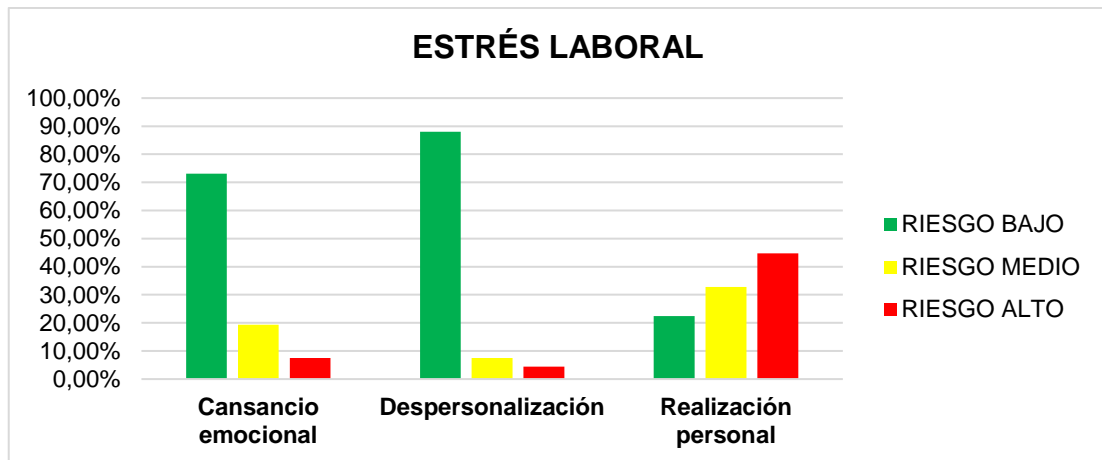
<b>Dimensión</b>	<b>Riesgo bajo</b>	<b>Riesgo medio</b>	<b>Riesgo alto</b>	<b>Indicios Burnout</b>
Cansancio emocional	0 – 18	19 – 26	<b>27 – 54</b>	Mas de 26
Despersonalización	0 – 5	6 – 9	<b>10 – 30</b>	Mas de 9
Realización personal	<b>0 – 33</b>	34 – 39	40 – 56	<b>Menos de 34</b>

*Elaborado por: El Autor***6.2.1. Resultados por dimensión - Maslach Burnout Inventory****Tabla 11***Resultados porcentuales por dimensión*

<b>Dimensiones del cuestionario</b>	<b>Riesgo bajo</b>	<b>Riesgo medio</b>	<b>Riesgo alto</b>
Cansancio emocional	<b>73,13%</b>	19,40%	7,46%
Despersonalización	<b>88,06%</b>	7,46%	4,48%
Realización personal	22,39%	32,84%	<b>44,78%</b>

*Elaborado por: El Autor*

### 6.2.2. Representación gráfica - Maslach Burnout Inventory



*Figura 1. Representación gráfica - Maslach Burnout Inventory*

*Elaborado por: El Autor*

### 6.3. Evaluación de Riesgo Psicosocial

Este test está compuesto por 58 ítems divididos en 8 dimensiones del ámbito psicosocial (**Tabla 4**); y en cuanto a su forma de evaluación se puede tomar como guía los lineamientos referidos por el Ministerio del Trabajo, creador en conjunto con otras entidades del mencionado test. En si el estudio de estos aspectos puede indicar aspectos sobre las fortalezas y/o debilidades de cada uno de sus docentes en el desarrollo de sus labores y afectación de riesgos psicosociales.

### 6.3.1. Resultados por dimensión - Evaluación Riesgo Psicosocial

**Tabla 12**

*Resultados por dimensión*

<b>Dimensiones del cuestionario</b>	<b>Riesgo bajo</b>	<b>Riesgo medio</b>	<b>Riesgo alto</b>
<b>Dimensión 1:</b> Carga y ritmo de trabajo	52%	46%	1%
<b>Dimensión 2:</b> Desarrollo de competencias	67%	33%	0%
<b>Dimensión 3:</b> Liderazgo	60%	30%	10%
<b>Dimensión 4:</b> Margen de acción y control	49%	49%	1%
<b>Dimensión 5:</b> Organización del trabajo	84%	13%	3%
<b>Dimensión 6:</b> Recuperación	52%	42%	6%
<b>Dimensión 7:</b> Soporte y apoyo	36%	57%	7%
<b>Dimensión 8:</b> Otros puntos importantes	73%	27%	0%
<b>Dimensión 8.1:</b> Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	67%	33%	0%
<b>Dimensión 8.2:</b> Otros puntos importantes: Acoso laboral	34%	46%	19%
<b>Dimensión 8.3:</b> Otros puntos importantes: Acoso sexual	81%	16%	3%
<b>Dimensión 8.4:</b> Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	64%	36%	0%
<b>Dimensión 8.5:</b> Otros puntos importantes: Condiciones del trabajo	39%	51%	10%

**Dimensión 8.6:**

Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	27%	61%	12%
--	-----	-----	-----

**Dimensión 8.7:**

Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	73%	27%	0%
---	-----	-----	----

**Dimensión 8.8**

Otros puntos importantes: Salud auto percibida	58%	37%	4%
--	-----	-----	----

---

*Elaborado por: El Autor*

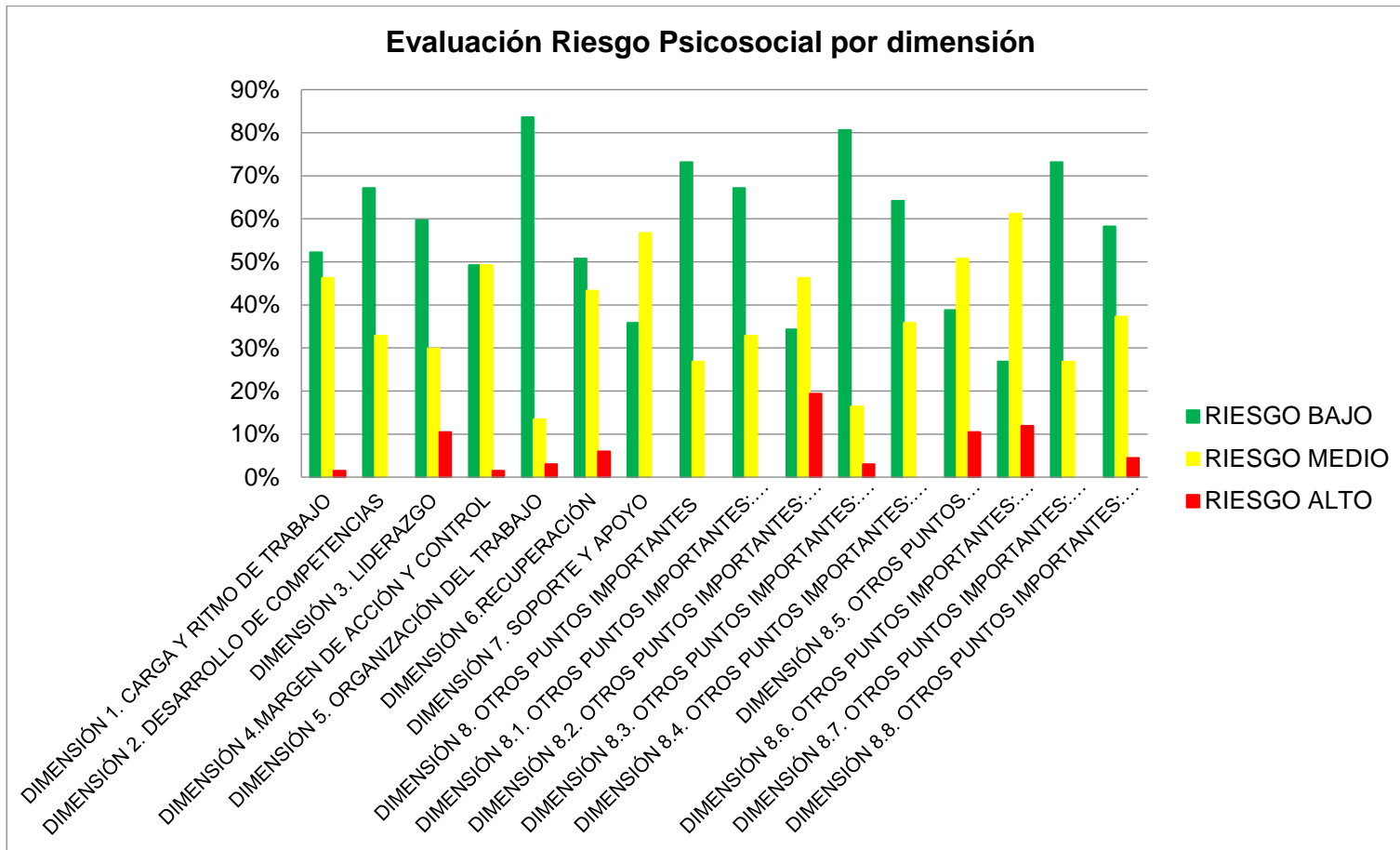
**6.3.2. Resultados globales - Evaluación Riesgo Psicosocial****Tabla 13***Resultados globales*

<b>Nivel</b>	<b>Porcentaje</b>
Riesgo bajo	73,13 %
Riesgo medio	25,37 %
Riesgo alto	1,49 %

---

*Elaborado por: El Autor*

### 6.3.3. Representación gráfica - Evaluación Riesgo Psicosocial



**Figura 2.** Representación gráfica - Evaluación Riesgo Psicosocial

**Elaborado por:** El Autor

## 7. DISCUSIÓN

### 7.1. Maslach Burnout Inventory

Brevemente podemos mencionar la no existencia de factores de riesgo alto que afecten de manera directa a la salud de los docentes de la institución, pero si un nivel considerable en cuanto a factores de riesgo medio, lo cual convoca a un análisis y realización de un plan preventivo para que además de corregir los índices de riesgo medio, también se logre mantener nivel el riesgo bajo de la demás población.

Algo importante de mencionar en cuanto a la dimensión de realización personal es que su forma de evaluación es directamente proporcional a las otras dos dimensiones, es decir, a mayores puntuaciones en las anteriores dimensiones y puntuación baja en la tercera definen la existencia o no de estrés laboral (**Tabla 10**).

- **Cansancio Emocional**

La primera dimensión psicosocial del MBI, hace referencia al agotamiento físico o emocional, es decir, a la falta de energía o sentimiento de agotamiento en el día a día; en nuestro caso posterior al análisis realizado se puede evidenciar (**Tabla 11**) que en esta dimensión sobresale el nivel de riesgo bajo en un 73,13%, lo cual hace referencia a que en la mayoría de la población encuestada no se está presentando este riesgo psicosocial, lo cual indica un equilibrio físico y mental en el desarrollo de actividades.

Por otra parte, se mantiene un porcentaje considerable 19,40% en cuanto al nivel de riesgo medio y que parte de las afectaciones están relacionadas al agotamiento físico o mental, posiblemente una de las causas puede generarse porque la mayoría de los docentes no residen en el lugar de trabajo y obviamente tienen que desplazarse a su lugar de trabajo horas previas al inicio de su jornada, y de la misma manera después de finalizar la misma, generando un ambiente de tensión y afección tanto física como mental. Finalmente podemos evidenciar un mínimo porcentaje 7,46% que presenta un riesgo alto de posible Burnout, y que a gran escala estaríamos hablando de 1 de cada 10 personas con estos rasgos.

- **Despersonalización**

En este punto el hablar de despersonalización está relacionado de forma general con el quemeimportismo que presenta el docente hacia su alumnado, lo cual después del análisis correspondiente (**Tabla 11**) se evidencia la no existencia de este riesgo psicosocial en el ambiente laboral y educativo de los docentes de la U. E. Urcuquí, lo cual está avalado por el 88,06% de la población encuestada, es decir, 9 de cada 10 personas presentan un nivel de riesgo bajo. Ahora bien, en conjunto los riesgos medio y alto representan un 11,94% de la población con esta posible afectación psicosocial, siendo 1 de cada 10 personas con estos rasgos. Lo cual es manejable con la aplicación de medidas preventivas.

- **Realización personal**

La tercera dimensión muestra un patrón diferente al de las dos dimensiones anteriores (**Figura 1**), donde se puede evidenciar una diferencia entre el riesgo alto y

los otros dos niveles de riesgo, tomando en cuenta que mientras más alta sea la puntuación (44,78%) menor nivel de riesgo presenta, es por eso que se puede mencionar que la población de este nivel siente que se ha cumplido las expectativas laborales que se han planteado.

No así el resto de la población que está representada con el 32,84% en un nivel de riesgo medio, lo que indica que parte de la planta docente no siente que se han cumplido las expectativas planteadas referente a su desarrollo personal, o quizá tienden a auto evaluarse de manera negativa decayendo su sentimiento de competencia laboral y en algunos casos sentir que su desempeño ya no es el mismo de antes.

En cuanto a la parte negativa de esta dimensión donde la afectación es inversamente proporcional (**Tabla 11**), siendo en este caso el riesgo bajo a diferencia de las demás dimensiones, se evidencia que es un porcentaje considerable (22,33%) en comparación con los casos anteriores y que sumados (12,34%) no llegan a igualar o superar esta variable, pero que a gran escala sigue siendo algo mínimo (1 de cada 10 personas) y que con manejo preventivo se lo puede transformar de manera positiva.

## **7.2. Evaluación Riesgo Psicosocial**

- **Carga y ritmo de trabajo**

Esta dimensión es afín con los requerimientos físico y mentales a los que el docente está relacionado, así como también la eficiencia con la que los docentes

ejecutan sus actividades, todo esto ubica a esta dimensión en un nivel de riesgo bajo, respaldado con un 52% de la población, pero sin dejar de lado el riesgo medio que abarca el 46% de encuestados, siendo un porcentaje considerable e importante al momento de realizar su tratamiento.

- **Desarrollo de competencias**

Al referirnos al desarrollo de competencias se hace énfasis en el desenvolvimiento laboral que cada uno de los docentes mantiene en la institución frente al ejecutar sus actividades, por tal motivo la segunda dimensión se mantiene en un nivel de riesgo bajo representada con el 67%, dejando de lado al riesgo medio (33%) el mismo que puede ser resuelto con medidas preventivas de manera continua y conforme a la necesidad; logrando así desarrollar de manera adecuada las oportunidades de competencia acordes a las demandas o exigencias laborales.

- **Liderazgo**

La tercera dimensión está relacionada con el liderazgo, es decir, las características y habilidades para dirigir, coordinar y motivar grupos donde se presenta el 60% de aprobación considerando un nivel de riesgo bajo, seguido del 30% que corresponde al nivel de riesgo medio. Esta es la variable a ser intervenida con el fin de lograr objetivos en conjunto, compartiendo una visión de cambio y mejora continua.

- **Margen de acción y control**

En esta dimensión se puede observar un patrón diferente a las anteriores, tomando en cuenta que es una variable que maneja el nivel de participación del docente en cuanto a la toma de decisiones, sugerencias y apoyo a las actividades en equipo. Por lo que posterior al análisis realizado se puede evidenciar una similitud entre los niveles de riesgo bajo y medio con 49% de participación. Esto nos sugiere la realización de actividades que permitan mejorar estas variables a fin de lograr un desarrollo de actividades más homogéneo, donde sobresalga el accionar y control de cada uno de los docentes logrando mantener los índices adecuados al momento de tomar el control.

- **Organización del trabajo**

En esta quinta dimensión se ve claramente reflejado la superioridad en cuanto al nivel de riesgo bajo (84%), haciendo énfasis a una correcta comunicación interna en la institución, lo cual es importante para el logro de objetivos manteniendo una organización laboral. De la misma forma el nivel de riesgo medio se ve afectado en un 13%, razón por la cual se deberá aplicar correcciones relacionadas con el manejo adecuado de la comunicación, para así evitar caer en la llamada comunicación distorsionada a fin de disminuir dicho índice.

- **Recuperación**

Así mismo, como en la cuarta dimensión, se observa un patrón casi similar, donde se maneja un similitud de índices porcentuales, 52% de riesgo bajo frente al 42% de

riesgo medio, lo cual nos indica que la necesidad de trabajar en el segundo riesgo a fin de mejorar las condiciones de recuperación tanto mental como física relacionado al ámbito laboral y así poder lograr un mejor desempeño. De la misma forma se puede mencionar que en cuanto al riesgo alto, no representa mayor peligro, basándonos en que apenas cubre el 6% de la población, y ante esto también se deberá aplicar estrategias de mejoramiento.

- **Soporte y apoyo**

Este punto se refiere al apoyo recibido por parte de la institución en momentos de dificultad, facilitando así la solución a inconvenientes relacionados a temas laborales, para lo cual en este caso el nivel de riesgo es medio (57%), siendo esta la variable a ser corregida para generar un ambiente de apoyo entre docentes y la institución, y así enfrentar de manera positiva posibles eventos que afecten el desarrollo de actividades. Adicionalmente se mantiene un porcentaje bajo (7%) en cuanto al nivel de riesgo alto, lo cual en conjunto al riesgo medio se deberá aplicar estrategias de corrección.

- **Otros puntos importantes**

Esta dimensión presenta 8 subdivisiones que abarcan otros puntos importantes a ser analizados como son acosos discriminatorios, laboral y sexual, así como también la adicción laboral, condiciones de trabajo, ámbito laboral – familiar, estabilidad laboral y emocional; y salud laboral.

Ante lo detallado anteriormente y en este caso al acoso discriminatorio se puede mencionar que no existe niveles de riesgo alto, tan solamente un 33% de riesgo medio,

por lo que con medidas preventivas de manera continua y conforme a la necesidad específica de este caso se podrá sobrellevar.

Ahora bien, en lo que corresponde al acoso laboral, existe una diferencia, donde supera el riesgo medio con un 46%, pero vale aclarar que este punto se hace referencia a la despersonalización, así como también a una comunicación distorsionada, por lo que de la misma forma que en el caso anterior se lo podría llevar con medidas preventivas.

En el caso del acoso sexual no existe problema alguno, con la excepción de un 16% lo cual ubica en un nivel de riesgo medio, y que a gran escala se vería representado por 2 de cada 10 personas; quienes quizá distorsionaron la lectura del test puntualmente en las preguntas 43 y 48 que son las que abarcan esta subdimensión y por ello ese porcentaje. De la misma forma que en el caso anterior se lo podría llevar con medidas preventivas.

En lo referente a la adicción laboral se presenta un 36% de riesgo medio, por lo que hace ver que dentro de la planta docente existen en un número mínimo de docentes que dedican más tiempo de lo establecido a sus actividades escolares, siendo esto dentro y/o fuera de la institución, siendo esto a veces en días no laborables, feriados, por ejemplo.

De la misma forma que en el apartado anterior el riesgo medio es el que toma protagonismo con el 51%, y es que en este punto se hace referencia a la accesibilidad de las personas con capacidades diferentes o algún tipo de patología a diversos lugares de la institución, así como también sobre el estado de equipos y ambientes para la ejecución de actividades. En este caso sería competencia de la institución la

gestión ante las entidades competentes para la realización de un mejoramiento en los aspectos antes mencionados, tomando en cuenta que se trata de una institución educativa pública y se rige bajo los lineamientos del estado (MINEDUC).

En cuanto a los aspectos laborales vs. las familias dentro de esta subdimensión, nuevamente toma protagonismo el riesgo medio en un 61%, haciendo énfasis a la afección de temas de orden personal frente a la actividad laboral. Esto por cuanto en este punto se trata la temática sobre la influencia de temas personales sobre el desempeño laboral, así como la solución de los mismos en la jornada laboral.

El tema de estabilidad laboral y emocional es de gran importancia en esta instancia evaluativa, por lo que si estas dos variables se mantienen equilibradas se logrará una ejecución de actividades adecuadas. Todo esto se ve respaldado por un 73% de la población, y apenas el 27% de la misma presenta algún tipo de inconformidad con la misma; quizá realizando una incorrecta autoevaluación o en algunos casos por falta de confianza en sus capacidades, lo cual es manejable bajo medidas de prevención.

En la subdimensión que trata sobre la salud laboral del docente, se contrasta la salud física y la mental frente al trabajo que realiza, donde se puede evidenciar con el 58% de riesgo bajo; acompañado del 37% de riesgo medio, en un punto donde se considera el estado tanto de la salud física como mental, que en otras palabras está relacionado con el cansancio emocional; lo cual como en las anteriores subdimensiones se lo puede corregir con medidas preventivas.

Finalmente haciendo un análisis al resultado global de la Evaluación de Riesgo Psicosocial (**Tabla 13**), se puede concluir que existe un nivel de riesgo psicosocial

bajo, cubriendo el 73% de la población, lo cual nos indica la existencia de un equilibrio entre las dimensiones objeto de estudio, por lo que se recomienda el monitoreo frecuente para mantener y de ser el caso mejorar los índices de riesgo psicosocial. Así mismo el nivel de riesgo medio correspondiente al 25%, nos convoca a la pronta realización, propuesta y ejecución de un plan de acción, el cual nos llevará a la mejora de los índices psicosociales mencionados.

Dicho plan de acción deberá basarse en estrategias que permitan prevenir eventos que desencadenen en estrés laboral en los docentes de la Unidad Educativa “Urcuquí”, direccionándose al análisis de información, implementación adecuada de estrategias y sobre todo el constante seguimiento; lo cual ayudará al mejoramiento de los niveles de riesgo psicosocial.

### **7.3. Análisis comparativo**

Posterior al estudio realizado sobre el estrés laboral en el ámbito educativo en la U. E. Urcuquí, y frente a los estudios revisados tanto de corte nacional como internacional podemos efectuar un análisis comparativo para obtener una mayor visibilidad frente a esta patología que cada vez afecta de manera silenciosa a docentes no solo locales o nacionales, sino también internacionales.

Es así que, haciendo eco de una de las investigaciones internacionales, avalada por la universidad peruana San Ignacio de Loyola, que analizó el estrés y factores psicosociales en un grupo de docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa (Alvites-Huamaní, 2019); obteniendo como resultado aspectos tales como la ansiedad y la depresión, producidos por el estrés ante variables como el lugar de trabajo, carga de trabajo, características de las tareas e interacción social. Lo cual se relaciona con

los resultados de la presente investigación del estrés como factor de riesgo psicosocial, he ahí un ejemplo, donde se evidencia que en su gran mayoría (87%) la planta docente de la U. E. Urcuquí, no reside en el lugar donde está ubicada la institución, y que por ende tienen que desplazarse a su lugar de trabajo horas previas al inicio de su jornada. Sin dejar de lado que, en uno de los estudios de corte nacional, Evaluación del estrés laboral en una institución fiscal de enseñanza media en Manabí, Ecuador (Guayasamín & Ramos, 2020) se describe a la profesión de docente como una actividad con un alto riesgo de estrés laboral, esto por sus generalidades laborales y sobre todo el medio en el que se desarrolla, así como también el desequilibrio en aspectos como la organización de actividades y falta de apoyo entre colegas, consiguiendo como resultado episodios de irritabilidad; lo cual concuerda con lo antes expuesto donde se ve la relación directa con los resultados obtenidos en nuestra investigación (**Tabla 12**), y que claramente se puede observar la incidencia de las variables o aspectos anteriormente citados, lo que en ciertos casos desencadenan en niveles de riesgo psicosocial medio y riesgo psicosocial alto en mínimos porcentajes (1,49%), esto en forma general.

Por su parte (Guerrero Barona, Gómez, Moreno Manso, & Guerrero Molina, 2018) en su investigación avalada por la Universidad de Extremadura de España aduce que en su estudio, los conflictos con los compañeros de labores y la falta de apoyo entre si no repercuten como una fuente de estrés relevante, coincidiendo con el proyecto ESTAFOR realizado en una muestra de docentes no universitarios de Cataluña. Así como también, con el presente estudio aplicado a docentes de la U. E. Urcuquí, donde se puede evidenciar una similitud en cuanto a los aspectos antes citados, manteniendo un nivel de riesgo psicosocial bajo representado con al menos el 90%; no obstante, existe semejanza con (Guerrero Barona, Gómez, Moreno Manso, & Guerrero Molina, 2018) que maneja un 92% aproximadamente percibiendo bajos niveles de conflictos interpersonales y que las fuentes de estrés que más les afectaba se relacionaban con la falta de equidad en los intercambios sociales.

Finalmente podemos realizar una comparativa a nivel general donde se puede observar la similitud en cuanto a niveles de estrés en docentes de diferentes lugares, esto por cuanto en nuestra investigación se cuenta con estudios de corte internacional. Es así que en la U. E. Urcuquí posterior a los estudios realizados mediante el levantamiento de información por medio de dos instrumentos de recolección de datos **(Tabla 2)**, ambos abalados por entidades oficiales, se pudo determinar la existencia de niveles considerables de estrés laboral, **(Tabla 13)** representados por el 73,13% de riesgo psicosocial bajo y el 25,37% de riesgo psicosocial medio, y apenas el 1,49% de riesgo alto (Evaluación de Riesgo Psicosocial), frente al Maslach Burnout Inventory (MBI) el cual maneja una forma diferente de interpretación, y que finalmente se puede presentar de forma general donde la institución objeto de estudio mantiene un índice de Burnout moderado del 52,90 de 132 puntos (nivel de riesgo medio), tomando en cuenta que el punto más bajo es 23/132 y el más alto 72/132; no así en el estudio de Factores de riesgo psicosocial, estrés percibido y salud mental en el profesorado dirigido por (Guerrero Barona, Gómez, Moreno Manso, & Guerrero Molina, 2018), que presenta resultados diferentes, notándose un aumento relativo en cuanto al nivel de riesgo alto (23%) y apenas el 30,2% de riesgo bajo, lo cual numéricamente hablando hace referencia a la disminución en casi un 50%, en relación a nuestra investigación.

## **8. PROPUESTA**

### **8.1. Plan de acción**

Partiendo de que un plan de acción es el camino para conseguir las metas u objetivos propuestos, donde se considera que el éxito del mismo se basa en una correcta evaluación de su cumplimiento, se pone a consideración las siguientes pautas a manera de propuesta, para la prevención de episodios de estrés en los docentes de la Unidad Educativa “Urcuquí”.

### **8.2. Objetivo General**

Diseñar estrategias que logren prevenir eventos que desencadenen en estrés laboral en los docentes de la Unidad Educativa “Urcuquí”.

### **8.3. Objetivos Específicos**

- Analizar información relacionada con estrategias que ayuden en la prevención del estrés en docentes.
- Implementar estrategias adecuadas mediante talleres y/o actividades para la prevención del estrés en docentes.
- Evaluar la eficacia de las estrategias propuestas para la prevención de episodios de estrés en docentes.

#### **8.4. Descripción de la propuesta**

El presente caso de estudio presenta posibles estrategias referentes al proceso de prevención, ejecución y evaluación del estrés laboral antes de considerarse factor de riesgo; esto basándose en dos enfoques, como son: prevenir y manejar el estrés laboral, siendo encaminados hacia la mejora continua en la ejecución de actividades laborales de los docentes de la U. E. “Urcuquí”, siempre teniendo en cuenta el entorno en que se desenvuelve.

#### **8.5. Desarrollo de la propuesta**

Por su parte según el (ISTAS, s.f.) la prevención de riesgos laborales consiste en desarrollar una acción permanente de identificación, evaluación y control; tomando en cuenta que un plan preventivo es una herramienta integradora de actividades que establecen normas de prevención de riesgos laborales (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, s.f.).

Es así que, la presente propuesta contempla las siguientes fases que a continuación se detallan:

##### **8.5.1. Fase de detección**

En cuanto a la fase de detección se realizó mediante la aplicación de los instrumentos de levantamiento de información, específicamente el Maslach Burnout Inventory – MBI, y el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial (**Anexos 1 y**

2); tests que tratan sobre el estrés laboral, ayudando a la determinación del nivel de riesgo por dimensiones y en forma general.

Posterior a su aplicación de forma virtual se obtuvieron los resultados correspondientes como se detalló anteriormente (**Tablas 11 y 12**), donde de forma general se puede evidenciar que no existen niveles de riesgo alto, pero si un nivel considerable en cuanto a riesgo medio en las diferentes dimensiones analizadas, lo cual es la base para la elaboración del presente plan de acción, mismo que se enfoca en la ejecución de actividades preventivas frente al estrés como factor de riesgo laboral.

### **8.5.2. Fase de intervención**

En este punto haremos referencia a las estrategias de prevención, así como también a las acciones que acompañaran a dichas estrategias frente a posibles episodios de estrés laboral, tomando en cuenta que estos se pueden presentar de manera inesperada, por lo que a continuación se planteará algunas estrategias tanto a nivel preventivo como del manejo del estrés laboral a fin de evitar riesgos laborales.

#### ***a) Estrategia de prevención***

La presión en el ambiente laboral es inevitable, ya sea la carga de trabajo o el tiempo de cumplimiento de actividades forman parte del día a día en la vida profesional; sin embargo, la sobrecarga de tareas y a eso sumado en algunos casos un ambiente de trabajo nada favorable terminan por generar un sentimiento de tensión o agotamiento

y en ciertos casos se presentan episodios de impotencia y/o frustración, lo cual técnicamente es conocido como estrés laboral, llegando a repercutir tanto física como mentalmente en la salud del trabajador, incluso de manera fatal, de no ser prevenidas y atendidas a tiempo (Instituto Nacional de Salud Pública - Mexico, 2020).

Y es que lo antes mencionado nos permite clarificar de mejor manera lo que vamos a prevenir, es decir, adelantarnos a posibles episodios de estrés que se puedan presentar a nivel institucional y así evitar afectaciones en el personal docente. De la misma forma algo importante a tomar en cuenta es que un ambiente institucional debe ser estable y mantener un equilibrio con adecuadas relaciones interpersonales (docente a docente).

Por todo esto la importancia de implementar la ejecución de actividades que motiven y ayuden a presentar un ambiente donde prime la armonía y el compañerismo entre docentes, evitando así ambientes tóxicos copados de comunicación distorsionada (chismes o rumores), logrando prevenir confusión y discordias a fin de no perjudicar el ambiente laboral; y para eso lo más idóneo es promover actividades de tipo personal e institucional; propiciando integración y sobre todo sano esparcimiento entre la planta docente de la institución, sin dejar de lado el desarrollo de pausas activas entre actividades de larga duración o jornadas extensas, lo que según profesionales permiten reducir en gran medida el estrés laboral.

- **Actividades de prevención**

**Tabla 14**

*Actividades preventivas*

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>TIPO</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
Dormir lo suficiente	Personal	Dormir lo suficiente por las noches es vital para su bienestar, procurar un ambiente cómodo y saludable (Office of Disease Prevention and Health Promotion, 2020).
Ejercicio físico	Personal	Incluir actividad física como mínimo 150 minutos semanales, evitando así la práctica del sedentarismo (Ministerio del Deporte Ecuador, 2017).
Promover ambientes adecuados	Institucional	Implementar lugares adecuados (sala profesores, sala de reuniones, biblioteca) para que el personal experimente momentos de armonía y tranquilidad, optando por técnicas basadas en aromaterapia, lectura, música (Bupasalud, 2021).
Mejorar la comunicación	Institucional	Experimentar una comunicación adecuada tomando en cuenta que es una habilidad que permite destacarse tanto a nivel profesional, como a nivel personal, evitar lenguaje ofensivo (capacitarte.org, 2021).

Pausas activas	Institucional	Implementación de campaña de pausas activas denominada “Un momento para ti”, basándose en la aplicación de técnicas de relajación, como ejercicios de respiración y meditación para ayudar a relajarse y a controlar las situaciones estresantes (Bupasalud, 2021).
----------------	---------------	---

---

***Elaborado por: El Autor***

La realización de las actividades de tipo personal es netamente de responsabilidad de cada persona (docente) tomando en cuenta que es para beneficio propio y sobre todo para el cuidado de su salud. En cuanto a las actividades de tipo institucional, estas requieren de un compromiso con la misma, por lo que se sugiere tomar en cuentas dichas actividades, tanto en los POA´s de cada Área, así como también en el código de convivencia de a la institución para de esa manera lograr una mejora continua a corto plazo.

### ***b) Estrategia de manejo del estrés laboral***

Según estipula la Constitución de la República del Ecuador, en el Art. 24 “Las personas tienen derecho a la recreación y al esparcimiento, a la práctica del deporte y al tiempo libre” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 17) así como también el Art. 32 donde se manifiesta “La salud es un derecho que garantiza el Estado” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 17); manteniendo relación directa con el objetivo 6 del Eje Social del Plan de Creación de Oportunidades 2021 - 2025, donde hace referencia a una “visión de salud integral, inclusiva y de calidad” (Secretaría Nacional de Planificación, 2021, pág. 68). Así como también el Art. 10, literal k, de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) donde se establece

el “Acceder a servicios y programas de bienestar social y de salud integral” (Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2015, pág. 21)

Es por eso que se evidencia la correspondencia con el tema de salud integral, donde de la misma manera, se puede citar una de las políticas (6.1) del objetivo 6 del Eje Social, donde se habla de “Mejorar las condiciones para el ejercicio del derecho a la salud de manera integral, abarcando la prevención y promoción” (Secretaría Nacional de Planificación, 2021, pág. 68) y de esta manera lograr superar los síntomas o problemas patológicos relacionados con el estrés laboral, evitando así la afectación de manera directa tanto en la salud como en el rendimiento de los docentes de la Institución objeto de estudio.

Por lo que es pertinente la realización de actividades de carácter lúdico, deportivo, cultural, y artístico, para las cuales se propone la inclusión de las mismas dentro del Plan Operativo Anual (POA) tanto del DECE como de las diferentes áreas de apoyo (Lengua y Literatura, Cultura Física y Cultura Estética), promoviendo así la integración en la institución, además de garantizar la ejecución de las actividades propuestas.

Con lo anteriormente expuesto y con el desarrollo de esta investigación se estaría cumpliendo con el garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas, desde el punto de vista sanitario, tomando en cuenta que si no se presta importancia a este aspecto se podrían presentar consecuencias de afectación a la salud de los trabajadores tanto a nivel físico como mental; lo cual mantiene una relación directa con el estrés como factor de riesgo laboral.

- **Taller vivencial**

Partiendo del significado de taller vivencial, que según (Gómez del Campo del Paso, Salazar Garza, & Rodríguez Morril, 2014) “Un taller vivencial es un espacio en el cual los participantes se reúnen en grupo para trabajar a partir de experiencias personales, sobre algún tema específico” (p.179). Por lo que en este punto se planteará un taller explicativo sobre el estrés como factor de riesgo laboral, con el fin de plantear actividades de corte introductorio, tomando en cuenta una estructura y planeación previa, además de ejercicios que facilitan el aprendizaje y el desarrollo personal de los participantes (Gómez del Campo del Paso, Salazar Garza, & Rodríguez Morril, 2014, pág. 179), con el fin de lograr comprometer a los participantes (docentes) en solucionar el problema.

Es así que el taller vivencial se lo planteará en parte de la semana final del primer quimestre (enero 2023), esto por cuanto en esta etapa del año lectivo los docentes realizan sus actividades sin la presencia de estudiantes, lo cual no será motivo de interferencia en las actividades escolares, priorizando como objetivo principal el hacer conciencia en la planta docente sobre la existencia en niveles considerables de estrés laboral, para posteriormente implementar actividades preventivas y de manejo del estrés.

**Tabla 15**

*Temas taller vivencial*

<b>Temas a tratar en taller vivencial</b>	
<b>Socialización del problema</b>	¿Qué es el estrés laboral? Causas Sintomatología Presentación resultados Prevención
<b>Resolución de conflictos</b>	¿Qué es? Definiciones
<b>Clima laboral</b>	Generalidades Estrategias
<b>Dirección de grupos</b>	Eje de trabajo
<b>Discriminación, acoso laboral y violencia contra la mujer en los espacios de trabajo</b>	¿Qué es? Objetivos Definiciones Eje de trabajo Socialización Campaña

**Derechos  
laborales de  
grupos  
prioritarios**

Qué es?  
Definiciones  
Factores  
Calida de vida  
Normativa legal  
Socialización  
Campaña

---

***Elaborado por: El Autor***  
***Fuente: (Machado López, 2019)***

## Planificación de los talleres vivenciales

### Taller 1

<b>Nombre del taller</b>	Riesgos psicosociales en el ámbito laboral.	
<b>Tipo</b>	Teórico	
<b>Objetivo</b>	Conocer sobre el estrés laboral, causas, sintomatología y formas de prevención.	
<b>Dirigido a</b>	Docentes U. E. Urcuquí	
<b>Responsables</b>	DECE	
<b>Fecha</b>	4ta semana Enero	
<b>Hora</b>	11h30 – 12h30	
<b>Lugar</b>	Sala de profesores	
<b>Actividades</b>	<b>Duración</b>	<b>Recursos</b>
<p><b>Socialización sobre el Estrés Laboral</b></p> <p style="text-align: center;">Grupo total</p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=HY5vUEgiZD4">https://www.youtube.com/watch?v=HY5vUEgiZD4</a></p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=3-_ymjj4vhE">https://www.youtube.com/watch?v=3-_ymjj4vhE</a></p>	1 hora	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Computador</li> <li>• Infocus</li> <li>• Material sobre el tema</li> <li>• Hojas papel</li> <li>• Lápices</li> <li>• Sillas</li> <li>• Mesas</li> </ul>

**Figura 3.** Taller 1 – Plan de acción

**Elaborado por:** El Autor

**Fuente:** (Machado López, 2019)

## Taller 2

<b>Nombre del taller</b>	Temática Organizacional	
<b>Tipo</b>	Teórico	
<b>Objetivo</b>	Conocer sobre resolución de conflictos, clima laboral, y dirección de grupos.	
<b>Dirigido a</b>	Docentes U. E. Urcuquí	
<b>Responsables</b>	DECE	
<b>Fecha</b>	4ta semana Enero	
<b>Hora</b>	10h30 – 12h30	
<b>Lugar</b>	Sala de profesores	
<b>Actividades</b>	<b>Duración</b>	<b>Recursos</b>
<p><b>Resolución de conflictos</b></p> <p><b>Clima laboral</b></p> <p><b>Dirección de grupos</b></p> <p>La temática a tratar será dirigida por profesionales del Ministerio del Trabajo en conjunto con el DECE de la institución, ya sea de manera presencial o virtual (webinar - conferencias); según lo acordado por las partes.</p> <p><b>Grupo total para las tres actividades</b></p>	90 mins	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Computador</li> <li>• Infocus</li> <li>• Material sobre el tema</li> <li>• Hojas papel</li> <li>• Lápices</li> <li>• Sillas</li> <li>• Mesas</li> </ul>

**Figura 4.** Taller 2 – Plan de acción

**Elaborado por:** El Autor

**Fuente:** (Ministerio del Trabajo, 2022)

### Taller 3

<b>Nombre del taller</b>	Sin acoso y sin violencia		
<b>Tipo</b>	Teórico		
<b>Objetivo</b>	Conocer sobre la discriminación, acoso laboral y violencia contra la mujer en los espacios de trabajo; así como también los derechos laborales de grupos prioritarios.		
<b>Dirigido a</b>	Docentes U. E. Urcuquí		
<b>Responsables</b>	DECE		
<b>Fecha</b>	2da. semana Febrero – 1ra. semana Junio		
<b>Hora</b>	10h30 – 12h30		
<b>Lugar</b>	Sala de profesores		
<b>Actividades</b>	<b>Duración</b>	<b>Recursos</b>	
<p><b>Discriminación, acoso laboral y violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.</b></p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=1iN_FSeIKQw">https://www.youtube.com/watch?v=1iN_FSeIKQw</a></p> <p><b>Derechos laborales de grupos prioritarios.</b></p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=e-ZmrhXEzis">https://www.youtube.com/watch?v=e-ZmrhXEzis</a></p>	90 mins	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Computador</li> <li>• Infocus</li> <li>• Material sobre el tema</li> <li>• Hojas papel</li> <li>• Lápices</li> <li>• Sillas</li> <li>• Mesas</li> </ul>	

<p><b>Grupo total para las dos actividades</b></p> <p>La temática a tratar será dirigida por profesionales del Ministerio del Trabajo en conjunto con el DECE de la institución, ya sea de manera presencial o virtual (webinar - conferencias); según lo acordado por las partes.</p>		
--	--	--

**Figura 5.** Taller 3 – Plan de acción

**Elaborado por:** El Autor

**Fuente:** (Ministerio del Trabajo, 2022)

- **Actividades**

Las actividades a ser propuestas no garantizan un éxito inmediato, por lo que la idea de su aplicación es a lo largo del próximo año lectivo régimen sierra 2022 – 2023, determinando así un periodo de tiempo en el cual se pueda realizar un seguimiento a la par de su ejecución y en caso de realizar ajustes se los realice de manera inmediata para así lograr los resultados deseados.

Dando por hecho el apoyo de las autoridades de la Institución Educativa, se ha planteado la implementación de las actividades de manera progresiva en diferentes momentos del próximo año lectivo, tales como los periodos de finalización quimestral; y de esta manera lograr de a poco la integración de procesos de capacitación por medio de actividades dinámicas basadas en temas de gran importancia en el ejercicio de convivencia diaria entre docentes de la U. E. Urcuquí, como son: trabajo en equipo, liderazgo, interacción social, coordinación, confianza, entre otros que más adelante se detallan; siempre velando por la prevención y/o manejo de síntomas de estrés laboral.

Y es que por ejemplo al final de una jornada semanal de labores resultaría prudente la participación del cuerpo docente en actividades de esparcimiento a fin de realizar una descarga de emociones negativas posiblemente causadas por la ejecución de sus actividades laborales. Es por eso que las actividades propuestas están orientadas en causar un efecto de relajación tanto físico como mental.

### Actividad 1

<b>Nombre de la Actividad</b>	Deporte + Actividad = 0 Estrés		
<b>Dirigido a</b>	Docentes U. E. Urcuquí		
<b>Objetivo</b>	Aplicar estrategias para el manejo del estrés mediante el desarrollo de actividades lúdicas y deportivas.		
<b>Responsables</b>	Área de Cultura Física - DECE		
<b>Fecha</b>	3er viernes de cada mes (2Q - Año lectivo 2022 - 2023)		
<b>Hora</b>	12h00 - 13h00		
<b>Lugar</b>	Patio principal, estadio o coliseo de la institución		
<b>Actividades</b>	<b>Duración</b>	<b>Recursos</b>	<b>Beneficios</b>
<b>Bailoterapia</b>	1 hora	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amplificador</li> <li>• Pistas musicales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Confianza</b></li> <li>• Coordinación</li> <li>• Mejora la salud</li> <li>• Despeja la mente</li> <li>• Mejoramiento de estado físico</li> <li>• Fortalecimiento muscular</li> <li>• Calma síntomas de estrés</li> </ul>
<b>Juegos tradicionales</b>  (Gincana - Semana Fiestas Institucionales)	1 hora	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sogas</li> <li>• Balones</li> <li>• Sillas</li> <li>• Costales</li> <li>• Trompos</li> <li>• Rayuelas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Confianza</b></li> <li>• Coordinación</li> <li>• Liderazgo</li> <li>• Sano esparcimiento</li> <li>• Calma síntomas de estrés</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Fortalece las relaciones interpersonales</li> </ul>
<b>Juegos de mesa</b>	1 hora	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ajedrez</li> <li>• Bingo</li> <li>• Naipes</li> <li>• Dominó</li> <li>• Monopolio</li> <li>• Sillas</li> <li>• Mesas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Coordinación</b></li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Confianza</li> <li>• Mejorar la concentración</li> <li>• Ejercitar la memoria</li> <li>• Toma de decisiones</li> <li>• Calma síntomas de estrés</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Fortalece las relaciones interpersonales</li> </ul>

**Figura 6.** Actividad 1 – Plan de acción

**Elaborado por:** El Autor

**Fuente:** (Machado López, 2019)

## Actividad 2

<b>Nombre de la actividad</b>	Quien sabe, sabe - Cultural y Musical		
<b>Dirigido a</b>	Docentes U. E. Urcuquí		
<b>Objetivo</b>	Aplicar estrategias para el manejo del estrés mediante el desarrollo de actividades culturales.		
<b>Responsables</b>	Áreas Lengua y Literatura, Cultura Estética y DECE		
<b>Fechas</b>	2do. jueves abril 2023 – Día del Maestro		
<b>Horario</b>	09h00 – 12h00		
<b>Lugar</b>	Sala de Profesores, coliseo de la institución		
<b>Actividades</b>	<b>Duración</b>	<b>Recursos</b>	<b>Beneficios</b>
<p><b>Quien sabe, sabe - Cultural y Musical</b></p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=HMGfU40Sy5g">https://www.youtube.com/watch?v=HMGfU40Sy5g</a></p>	1 hora	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preguntas previamente elaboradas</li> <li>• Cartelera</li> <li>• Sillas</li> <li>• Mesas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Interrelación social</b></li> <li>• Confianza</li> <li>• Aprender a escuchar</li> <li>• Mejorar la concentración</li> <li>• Ejercitar la memoria</li> <li>• Toma de decisiones</li> <li>• Calma síntomas de estrés</li> </ul>
<p><b>Anécdotas y experiencias institucionales</b></p> <p>Habladas, audio, video y fotografía</p>	1 hora	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sillas</li> <li>• Mesas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Mejora la comunicación</b></li> <li>• Confianza</li> <li>• Aprender a escuchar</li> <li>• Imaginación y creatividad</li> <li>• Generar pensamientos positivos</li> <li>• Calma síntomas de estrés</li> </ul>

**Figura 7.** Actividad 2 – Plan de acción

**Elaborado por:** El Autor

**Fuente:** (Machado López, 2019)

### Actividad 3

<b>Nombre de la actividad:</b>	Canto, recito y pinto		
<b>Dirigido a</b>	Docentes U. E. Urcuquí		
<b>Objetivo</b>	Aplicar estrategias para el manejo del estrés mediante el desarrollo de actividades lúdicas y artísticas.		
<b>Responsables</b>	Áreas Lengua y Literatura, Cultura Estética y DECE		
<b>Fechas</b>	1era. semana Marzo		
<b>Horario</b>	10h00 – 12h00		
<b>Lugar</b>	Biblioteca, sala de profesores		
<b>Actividades</b>	<b>Duración</b>	<b>Recursos</b>	<b>Beneficios</b>
<b>Música y Poesía</b>	1 hora	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instrumentos musicales</li> <li>• Música (pistas)</li> <li>• Letras canciones</li> <li>• Amplificación</li> <li>• Micrófonos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Confianza</b></li> <li>• Mejora la comunicación</li> <li>• Interrelación social</li> <li>• Mejora el estado de ánimo</li> <li>• Reduce la ansiedad</li> <li>• Calma síntomas de estrés</li> </ul>
<b>Pintura</b>	1 hora	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Láminas</li> <li>• Lienzos</li> <li>• Pinturas</li> <li>• Lápices</li> <li>• Borradores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Confianza</b></li> <li>• Interrelación social</li> <li>• Mejora la concentración</li> <li>• Favorece la creatividad</li> <li>• Reduce la ansiedad</li> <li>• Calma síntomas de estrés</li> </ul>

**Figura 8.** Actividad 3 – Plan de acción

**Elaborado por:** El Autor

**Fuente:** (Machado López, 2019)

### Actividad 4

<b>Nombre de la actividad</b>	Al aire libre y sin estrés		
<b>Dirigido a</b>	Docentes U. E. Urcuquí		
<b>Objetivo</b>	Aplicar estrategias para el manejo del estrés mediante el desarrollo de actividades lúdicas y deportivas.		
<b>Responsables</b>	Área de Cultura Física - DECE		
<b>Fechas</b>	1era. semana Julio – Fin 2do. Quimestre		
<b>Horario</b>	Jornada completa		
<b>Lugar</b>	A convenir		
<b>Actividades</b>	<b>Duración</b>	<b>Recursos</b>	<b>Beneficios</b>
<p style="text-align: center;"><b>Contacto con la naturaleza</b></p> <p>Caminata grupo completo</p>	Jornada completa	---	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Interrelación social</b></li> <li>• Confianza</li> <li>• Despeja la mente</li> <li>• Reduce la ansiedad</li> <li>• Fortalecimiento muscular</li> <li>• Calma síntomas de estrés</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Meditación</b></p> <p>Grupos mixtos 8 personas</p> <p>Realización FODA personal</p>	1 hora	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Espacio adecuado</li> <li>• Hojas papel</li> <li>• Lápices</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Confianza</b></li> <li>• Despeja la mente</li> <li>• Reduce la ansiedad</li> <li>• Calma síntomas de estrés</li> </ul>

**Figura 9.** Actividad 4 – Plan de acción

**Elaborado por:** El Autor

**Fuente:** (Machado López, 2019)

Es importante señalar que las actividades propuestas anteriormente deberán ser aprobadas y posteriormente coordinadas con las diferentes áreas de apoyo, además de las Autoridades pertinentes, esto con el fin de lograr un soporte en cuanto a la logística de cada actividad, así como su planificación para finalmente dar seguimiento a cada una de las actividades propuestas.

Parte de la propuesta de actividades es la de una pronta implementación de pausas activas (**Anexos 3, 4, 5, 6**), es decir, momentos cortos de motivación y descanso en reuniones de Área, así como también Juntas Generales, siendo esto una prueba piloto de lo que más adelante se aplicará; y así lograr mantener una planta docente motivada, evitando posibles episodios de ansiedad que desemboquen en estrés laboral.

**Tabla 16**

*Descripción pausas activas*

<b>Pausas Activas</b>	
“Un momento para ti”	
<b>Rutina No. 1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuello</li> <li>• Ojos</li> <li>• Hombros</li> <li>• Brazos</li> <li>• Manos</li> <li>• Piernas</li> <li>• Espalda</li> </ul>
	Movimientos

<b>Rutina No. 2</b>	Movimientos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuello</li> <li>• Mentón</li> <li>• Brazos</li> <li>• Muñecas</li> <li>• Espalda</li> <li>• Piernas</li> <li>• Rodillas</li> </ul>
<b>Rutina No. 3</b>	Movimientos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cabeza</li> <li>• Hombros</li> <li>• Brazos</li> <li>• Espalda</li> <li>• Brazos y espalda</li> <li>• Manos</li> <li>• Relajacion todo el cuerpo</li> </ul>
<b>Rutina No. 4</b>	Movimientos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuello</li> <li>• Brazos</li> <li>• Espalda</li> <li>• Cintura</li> <li>• Piernas</li> <li>• Espalda, piernas, brazos</li> </ul>

---

**Elaborado por:** *El Autor*

**Fuente:** (Ministerio Salud Pública Ecuador, 2018)

### c) Cronograma

Las actividades antes detalladas se programarán siguiendo el siguiente cronograma:

TALLER / ACTIVIDAD	2023 - 2do Quimestre																															
	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Riesgos psicosociales en el ámbito laboral																																
Temática Organizacional																																
Sin acoso y sin violencia																																
Deporte + Actividad = 0 Estrés																																
Quien sabe, sabe - Cultural y Musical																																
Canto, recito y pinto																																
Al aire libre y sin estrés																																
Evaluación																																

**Figura 10. Cronograma – Plan de acción**  
**Elaborado por: El Autor**

#### 8.5.3. Etapa de evaluación

En cuanto a la evaluación de las actividades propuestas se utilizarán instrumentos direccionados (fichas) al seguimiento de resultados, lo cual permitirá tomar acciones correctivas en caso de ser necesario. De la misma forma es necesario señalar que dichos instrumentos de evaluación están establecidos en indicadores basados en una

escala de Likert, lo cual permite comprobar la efectividad de los talleres y actividades aplicadas como parte de la propuesta.

Además, tomando en cuenta que se trata de actividades propuestas para el mejoramiento del bienestar emocional de los docentes de la Institución, se considera prudente realizar una evaluación constante de tal manera que se pueda establecer prioridades motivando así a los docentes sobre la importancia de la salud de cada uno de ellos.

<b>FICHA DE SEGUIMIENTO DE RESULTADOS</b>						
Taller 1						
<b>Nombre de la Actividad</b>	Riesgos psicosociales en el ámbito laboral.					
<b>Objetivo</b>	Evaluar el desempeño del taller sobre Riesgos psicosociales en el ámbito laboral.					
<b>Fecha</b>						
<b>Escala de valoración</b>	1. Insuficiente 2. Regular 3. Bueno 4. Muy bueno 5. Excelente					
<b>Actividad</b>	<b>Resultados esperados</b>	<b>Excelente</b>	<b>Muy bueno</b>	<b>Bueno</b>	<b>Regular</b>	<b>Insuficiente</b>
<b>Socialización sobre el Estrés Laboral</b>	Comprensión del tema					
	Calidad de la capacitación					
	Organización del evento					
<b>Total</b>						
<b>Observaciones</b>						

**Figura 11.** Ficha seguimiento resultados - Taller 1 - Plan de acción

**Elaborado por:** El Autor

**Fuente:** (Machado López, 2019)

FICHA DE SEGUIMIENTO DE RESULTADOS						
Taller 2						
<b>Nombre de la Actividad</b>	Temática Organizacional					
<b>Objetivo</b>	Evaluar el desempeño del taller sobre resolución de conflictos, clima laboral, y dirección de grupos.					
<b>Fecha</b>						
<b>Escala de valoración</b>	1. Insuficiente 2. Regular 3. Bueno 4. Muy bueno 5. Excelente					
<b>Actividad</b>	<b>Resultados esperados</b>	<b>Excelente</b>	<b>Muy bueno</b>	<b>Bueno</b>	<b>Regular</b>	<b>Insuficiente</b>
<b>Resolución de conflictos</b>	Comprensión del tema					
	Calidad de la capacitación					
	Organización del evento					
<b>Clima laboral</b>	Comprensión del tema					
	Calidad de la capacitación					
	Organización del evento					
<b>Dirección de grupos</b>	Comprensión del tema					
	Calidad de la capacitación					
	Organización del evento					
<b>Total</b>						
<b>Observaciones</b>						

**Figura 12.** Ficha seguimiento resultados - Taller 2 - Plan de acción

**Elaborado por:** El Autor

**Fuente:** (Machado López, 2019)

<b>FICHA DE SEGUIMIENTO DE RESULTADOS</b>						
Taller 3						
<b>Nombre de la Actividad</b>	Sin acoso y sin violencia					
<b>Objetivo</b>	Evaluar el desempeño del taller sobre la discriminación, acoso laboral y violencia contra la mujer en los espacios de trabajo; así como también los derechos laborales de grupos prioritarios.					
<b>Fecha</b>						
<b>Escala de valoración</b>	1. Insuficiente 2. Regular 3. Bueno 4. Muy bueno 5. Excelente					
<b>Actividad</b>	<b>Resultados esperados</b>	<b>Excelente</b>	<b>Muy bueno</b>	<b>Bueno</b>	<b>Regular</b>	<b>Insuficiente</b>
<b>Discriminación, acoso laboral y violencia contra la mujer en los espacios de trabajo</b>	Comprensión del tema					
	Calidad de la capacitación					
	Organización del evento					
<b>Derechos laborales de grupos prioritarios</b>	Comprensión del tema					
	Calidad de la capacitación					
	Organización del evento					
<b>Total</b>						
<b>Observaciones</b>						

**Figura 13.** Ficha seguimiento resultados - Taller 3 - Plan de acción

**Elaborado por:** El Autor

**Fuente:** (Machado López, 2019)

<b>FICHA DE SEGUIMIENTO DE RESULTADOS</b>						
Actividad 1						
<b>Nombre de la Actividad</b>	Deporte + Actividad = 0 Estrés					
<b>Objetivo</b>	Evaluar las estrategias aplicadas para el manejo del estrés mediante el desarrollo de actividades lúdicas y deportivas.					
<b>Fecha</b>						
<b>Escala de valoración</b>	1. Insuficiente 2. Regular 3. Bueno 4. Muy bueno 5. Excelente					
<b>Actividad</b>	<b>Resultados esperados</b>	<b>Excelente</b>	<b>Muy bueno</b>	<b>Bueno</b>	<b>Regular</b>	<b>Insuficiente</b>
<b>Bailoterapia</b>	Confianza					
	Coordinación					
	Mejora la salud					
	Despeja la mente					
	Mejoramiento de estado físico					
	Fortalecimiento muscular					
	Calma síntomas de estrés					
<b>Juegos tradicionales</b>	Confianza					
	Coordinación					
	Liderazgo					
	Sano esparcimiento					
	Calma síntomas de estrés					
	Trabajo en equipo					
	Fortalece las relaciones interpersonales					

<b>Juegos de mesa</b>	Coordinación					
	Trabajo en equipo					
	Confianza					
	Mejorar la concentración					
	Ejercitar la memoria					
	Toma de decisiones					
	Calma síntomas de estrés					
	Trabajo en equipo					
	Fortalece las relaciones interpersonales					
<b>Total</b>						
<b>Observaciones</b>						

**Figura 14.** Ficha seguimiento resultados – Actividad 1 - Plan de acción

**Elaborado por:** El Autor

**Fuente:** (Machado López, 2019)

<b>FICHA DE SEGUIMIENTO DE RESULTADOS</b>						
Actividad 2						
<b>Nombre de la Actividad</b>	Quien sabe, sabe - Cultural y Musical					
<b>Objetivo</b>	Evaluar las estrategias aplicadas para el manejo del estrés mediante el desarrollo de actividades culturales.					
<b>Fecha</b>						
<b>Escala de valoración</b>	1. Insuficiente 2. Regular 3. Bueno 4. Muy bueno 5. Excelente					
<b>Actividad</b>	<b>Resultados esperados</b>	<b>Excelente</b>	<b>Muy bueno</b>	<b>Bueno</b>	<b>Regular</b>	<b>Insuficiente</b>
<b>Quien sabe, sabe - Cultural y Musical</b>	Interrelación social					
	Confianza					
	Aprender a escuchar					
	Mejorar la concentración					
	Ejercitar la memoria					
	Toma de decisiones					
	Calma síntomas de estrés					
<b>Anécdotas y experiencias institucionales</b>	Mejora la comunicación					
	Confianza					
	Aprender a escuchar					
	Ejercitar la memoria					
	Imaginación y creatividad					
	Generar pensamientos positivos					
	Calma síntomas de estrés					

<b>Total</b>									
<b>Observaciones</b>									

**Figura 15.** Ficha seguimiento resultados – Actividad 2 - Plan de acción

**Elaborado por:** El Autor

**Fuente:** (Machado López, 2019)

<b>FICHA DE SEGUIMIENTO DE RESULTADOS</b>						
Actividad 3						
Nombre de la Actividad	Canto, recito y pinto					
Objetivo	Evaluar las estrategias aplicadas para el manejo del estrés mediante el desarrollo de actividades lúdicas y artísticas.					
Fecha						
Escala de valoración	1. Insuficiente 2. Regular 3. Bueno 4. Muy bueno 5. Excelente					
Actividad	Resultados esperados	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Insuficiente
<b>Música y Poesía</b>	Confianza					
	Mejora la comunicación					
	Interrelación social					
	Mejora el estado de ánimo					
	Reduce la ansiedad					
	Calma síntomas de estrés					
<b>Pintura</b>	Confianza					

	Interrelación social					
	Mejora la concentración					
	Favorece la creatividad					
	Mejora el estado de ánimo					
	Reduce la ansiedad					
	Calma síntomas de estrés					
<b>Total</b>						
<b>Observaciones</b>						

**Figura 16.** Ficha seguimiento resultados – Actividad 3 - Plan de acción

**Elaborado por:** El Autor

**Fuente:** (Machado López, 2019)

<b>FICHA DE SEGUIMIENTO DE RESULTADOS</b>						
Actividad 4						
<b>Nombre de la Actividad</b>	Al aire libre y sin estrés					
<b>Objetivo</b>	Evaluar las estrategias aplicadas para el manejo del estrés mediante el desarrollo de actividades lúdicas y deportivas.					
<b>Fecha</b>						
<b>Escala de valoración</b>	1. Insuficiente 2. Regular 3. Bueno 4. Muy bueno 5. Excelente					
<b>Actividad</b>	<b>Resultados esperados</b>	<b>Excelente</b>	<b>Muy bueno</b>	<b>Bueno</b>	<b>Regular</b>	<b>Insuficiente</b>
<b>Contacto con la naturaleza</b>	Interrelación social					
	Confianza					
	Despeja la mente					
	Reduce la ansiedad					
	Mejoramiento de estado físico					
	Fortalecimiento muscular					
	Calma síntomas de estrés					
	Interrelación social					
<b>Meditación</b>	Confianza					
	Despeja la mente					
	Reduce la ansiedad					
	Calma síntomas de estrés					

<b>Total</b>									
<b>Observaciones</b>									

**Figura 17.** Ficha seguimiento resultados – Actividad 4 - Plan de acción

**Elaborado por:** El Autor

**Fuente:** (Machado López, 2019)

## 8.6. Análisis de impacto de la propuesta

La propuesta que se presenta en el actual caso de estudio es clara y enfocada a la problemática, es decir, al estrés como factor de riesgo laboral; así también se puede mencionar que esta propuesta es sostenible tomando en cuenta que no representa grandes inversiones económicas, pero tampoco fuera de las posibilidades de la institución. Además, con la aplicación de las actividades ya detalladas se puede prevenir y en algunos casos superar la presencia de estrés laboral como riesgo psicosocial y que posiblemente cause enfermedades laborales en los docentes.

Por lo que, con la participación tanto en los talleres como en las actividades planteadas, el docente tendrá las pautas necesarias para manejar y prevenir ambientes rodeados de estrés laboral, y no solo en el ámbito laboral sino también en su vida personal. Tomando en cuenta que depende del bienestar de las personas para genera un ambiente laboral agradable y propicio para el correcto desarrollo de actividades, sobre en el contexto educativo, por lo que un docente con una correcta salud emocional, emana energía positiva a su entorno.

Finalmente se puede mencionar que esta propuesta se considera de alto impacto en el ámbito laboral educativo por cuanto genera solución al problema desde el enfoque preventivo, así como también del manejo del estrés.

## 9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 9.1. Conclusiones

- Una vez concluida la investigación y posterior a los análisis realizados a la data obtenida mediante técnicas de recolección de información, se puede evidenciar que existe un nivel de riesgo psicosocial alto, siendo manejable con una intervención adecuada, tomando en cuenta que representa el 1.49% del resultado global, a diferencia del 25% (riesgo medio) y 73% (riesgo bajo) que completan su totalidad. En forma general la afectación de riesgos psicosociales en los docentes de la U. E. Urcuquí mantienen relación con la carga de trabajo, toma de decisiones, recuperación, soporte y apoyo, condiciones de trabajo; así como también en lo que corresponde a cansancio emocional y realización personal; aspectos a ser tomados en cuenta dentro del plan de acción.
- Así mismo se establece estrategias para la disminución de niveles de riesgo psicosocial mediante la investigación documental, donde se plantea la aplicación de talleres y actividades relacionadas con la temática del caso de estudio, pero sobre todo a los resultados analizados en la data obtenida.
- Tomando en cuenta la existencia de riesgo psicosocial con un índice considerable e impacto moderado en los docentes objeto de análisis; se ve la necesidad de implementar un plan de acción, el cual llevará a la mejora de los índices psicosociales analizados, he ahí la propuesta de la ejecución de estrategias que sigan la pauta en cuanto a solucionar la problemática detectada, que en la mayoría de los casos es mínima pero existente y que sin un adecuado

seguimiento de manera continua se puede ver comprometido en un mediano plazo.

## **9.2.Recomendaciones**

- En cuanto a los niveles de riesgo psicosocial obtenidos durante la investigación, claramente se muestra una importante diferencia entre los niveles medio y bajo frente al nivel alto, es decir, se observan resultados con índices porcentuales promedio, lo cual denota que no son resultados graves y los sitúa como parámetros moderados, sugiriendo prestar la suficiente atención a la aplicación de estrategias que permitan mejorar a futuro, y en el peor de los casos mantener dichos niveles.
- Es importante mencionar que cada persona es un mundo diferente, por lo que la afectación del estrés laboral será de diferente manera, existiendo casos en los cuales la persona asuma no estar estresada, pudiendo verse afectado en cierto momento. Ante esto se recomienda la participación de toda la planta docente en las actividades propuestas en el plan de acción anexo a la investigación, motivando a todos a participar de momentos de sano esparcimiento, aunque formen parte de los índices estadísticos de riesgo psicosocial bajo, es decir, no presente síntomas de estrés laboral.
- Finalmente se recomienda la pronta implementación de la propuesta del plan de acción, por lo que dentro del cronograma se hace énfasis a su inicio en la transición del primer a segundo quimestre académico del año lectivo 2022 – 2023. Así también se sugiere que se realice un seguimiento constante a dicho

plan, para lo cual se cuenta con fichas de seguimiento de resultados, las cuales están incluidas en el mismo.

## 10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvites-Huamaní, C. G. (02 de octubre de 2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-178. doi:<https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/stress/es/](https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/)
- Abarca Carrasco, R., Peñafiel, M., Abarca, V., Buenaño, C., & Santillán, M. E. (Julio de 2018). Las causas del estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 1. Obtenido de <https://doctorsergiocalvo.com.ar/wp-content/uploads/42162.pdf>
- American Psychological Association. (2020). <https://www.apa.org/>. Obtenido de <https://www.apa.org/>: <https://www.apa.org/centrodeapoyo/tipos#:~:text=El%20manejo%20del%20estr%C3%A9s%20puede,agudo%20epis%C3%B3dico%20y%20estr%C3%A9s%20cr%C3%B3nico>.
- Bupalud. (2021). *bupalud.com.ec*. Recuperado el 15 de Julio de 2022, de [bupalud.com.ec: https://www.bupalud.com.ec/salud/estres](https://www.bupalud.com.ec/salud/estres)
- capacitarte.org. (30 de Octubre de 2021). *www.capacitarte.org*. Recuperado el 12 de Julio de 2022, de [www.capacitarte.org: https://www.capacitarte.org/blog/nota/blog-tips-para-potenciar-las-habilidades-de-comunicacion](https://www.capacitarte.org/blog/nota/blog-tips-para-potenciar-las-habilidades-de-comunicacion)
- Carrasco, A., De la Corte, C., & León, J. (2010). Un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y estrés laboral. (U. d. Trabajo, Ed.) *28 de abril, revista digital de salud y seguridad en el trabajo*(1), 1-22. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3685157>

- Charria O. , V. H., Sarsosa P. , K. V., & Arenas O. , F. (diciembre de 2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4), 380-391. Recuperado el 28 de marzo de 2022, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12021522004>
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional*. México, México: Editorial Mc Graw Hill.
- Coba, A. (14 de Septiembre de 2020). <https://www.primicias.ec/>. Obtenido de  [<https://www.primicias.ec/noticias/economia/reglas-teletrabajo-ecuador-trabajo-acuerdo/#:~:text=El%20teletrabajo%20se%20puede%20aplicar%20en%20jornada%20completa%2C%20es%20decir,semana%2C%20o%20en%20jornada%20parcial.&text=Una%20vez%20finalizada%20la%20jor>](https://www.primicias.ec/)
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). <https://www.wipo.int/>. Obtenido de  [<https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf>](https://www.wipo.int/)
- Díaz Narváez, V. (2006). *Metodología de la investigación científica y bioestadística* (Primera ed.). Santiago de Chile, Chile: RIL Editores. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=KfscYYsconYC&pg=PA127&dq=metodolog%C3%ADa+descriptiva&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwixokWd4sjpAhWEPM0KHR74A1sQ6wEIMTAB#v=onepage&q=metodolog%C3%ADa%20descriptiva&f=false>
- Farides Matos. (11 de Marzo de 2013). *Evaluación del desempeño laboral*. Obtenido de Evaluación del desempeño laboral: <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/evaluacion-del-desempeno-laboral/>
- Gaspirc, T. (01 de Febrero de 2016). *Estrés laboral y procesos cognitivos en la interpretación sanitaria : un estudio de causas y consecuencias del estrés en los casos de interpretación sanitaria en hospitales públicos eslovenos*. Obtenido de Estrés laboral y procesos cognitivos en la interpretación sanitaria : un estudio

de causas y consecuencias del estrés en los casos de interpretación sanitaria en hospitales públicos eslovenos: <https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/23799/TFM-TinaGaspirc%28p%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Gil-Monte, P. (Enero de 2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). (E. Piramide, Ed.) *Ediciones Piramide*. doi:10.13140/2.1.4614.8806
- Gil-Monte, P. (Mar-Abr de 2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales. *Revista Española de Salud Pública*, 83(2). Obtenido de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1135-57272009000200003](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272009000200003)
- Gómez del Campo del Paso, M. I., Salazar Garza, M. L., & Rodríguez Morril, E. I. (Enero - Junio de 2014). Los talleres vivenciales con enfoque centrado en la persona, un espacio para el aprendizaje de competencias sociales. *Revista Intercontinental de Psicología y*, 16(1), 175 - 190. Recuperado el 25 de Julio de 2022, de [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjW7Z3w6aT5AhVit4QIHZxkC2AQFnoECAMQAw&url=https%3A%2F%2Fwww.redalyc.org%2Fpdf%2F802%2F80230114010.pdf&usq=AOvVaw2--Jz24GiFq2RcoOaMr\\_7f](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjW7Z3w6aT5AhVit4QIHZxkC2AQFnoECAMQAw&url=https%3A%2F%2Fwww.redalyc.org%2Fpdf%2F802%2F80230114010.pdf&usq=AOvVaw2--Jz24GiFq2RcoOaMr_7f)
- González Muñiz, R. (2003). *Manual básico: Prevención de riesgos laborales* (Primera ed.). Madrid, España: Paraninfo. Obtenido de [https://books.google.com.ec/books?id=3fPVamiKHwYC&pg=PA4&dq=riesgo+laboral&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiA\\_Pr3zsTpAhVnRN8KHxIoAisQ6AEITTAE#v=onepage&q=riesgo%20laboral&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=3fPVamiKHwYC&pg=PA4&dq=riesgo+laboral&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiA_Pr3zsTpAhVnRN8KHxIoAisQ6AEITTAE#v=onepage&q=riesgo%20laboral&f=false)
- Guayasamín, Y., & Ramos, Y. (22 de Julio de 2020). Evaluación del estrés laboral en una Institución Fiscal de enseñanza media en Manabí, Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 5(7), 15. doi:DOI: 10.23857/pc.v5i7.1527
- Guerrero Barona, E., Gómez, R., Moreno Manso, J. M., & Guerrero Molina, M. (enero de 2018). *researchgate.net*. Recuperado el 15 de junio de 2022, de [researchgate.net](https://www.researchgate.net):

[https://www.researchgate.net/publication/330010896\\_Factores\\_de\\_riesgo\\_psi\\_cosocial\\_estres\\_percibido\\_y\\_salud\\_mental\\_en\\_el\\_profesorado](https://www.researchgate.net/publication/330010896_Factores_de_riesgo_psi_cosocial_estres_percibido_y_salud_mental_en_el_profesorado)

- Instituto Nacional de Salud Pública - Mexico. (26 de Agosto de 2020). *Instituto Nacional de Salud Pública - Mexico*. Recuperado el 12 de Julio de 2022, de Instituto Nacional de Salud Pública - Mexico: <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (s.f.). *Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado el 05 de marzo de 2022, de Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: <https://www.insst.es/-/que-es-el-tecnoestres->
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (s.f.). *Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado el 05 de marzo de 2022, de Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/como-evaluar-el-estres>
- ISTAS. (s.f.). *istas.net*. Recuperado el 15 de Julio de 2022, de istas.net: <https://istas.net/salud-laboral/actividades-preventivas#more-in-section>
- Jiménez, Á. (México de 2017). <https://investigacion.udgvirtual.udg.mx/>. Obtenido de <https://investigacion.udgvirtual.udg.mx/>: <https://investigacion.udgvirtual.udg.mx/blogs/wp-content/uploads/2017/03/Teletrabajo-su-omisi%C3%B3n-en-la-formaci%C3%B3n-docente-en-los-sistemas-de-EaD.pdf>
- Ley Orgánica de Educación Intercultural. (25 de Agosto de 2015). Recuperado el 08 de Julio de 2022, de [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjroq7Mzpz5AhUGm4QIHStjDUUQFnoECAoQAQ&url=https%3A%2F%2Feducacion.gob.ec%2Fwp-content%2Fuploads%2Fdownloads%2F2017%2F02%2FLey\\_Organica\\_de\\_Educacion\\_Intercultural\\_LOEI\\_codificado.pdf&](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjroq7Mzpz5AhUGm4QIHStjDUUQFnoECAoQAQ&url=https%3A%2F%2Feducacion.gob.ec%2Fwp-content%2Fuploads%2Fdownloads%2F2017%2F02%2FLey_Organica_de_Educacion_Intercultural_LOEI_codificado.pdf&)

- Machado López, M. (Junio de 2019). <http://dspace.pucesi.edu.ec/>. Recuperado el 15 de Mayo de 2022, de <http://dspace.pucesi.edu.ec/>: <http://dspace.pucesi.edu.ec/handle/11010/347>
- Martínez, H., Rodríguez, L., & Cobeña, K. (26 de Enero de 2019). Estrés laboral en los docentes del circuito 03 distrito 13D11 de la zona 04 de educación y estresores psicosociales prevalentes. *Revista Cognosis, IV(1)*, 16. Obtenido de <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Cognosis/article/view/1822/2017>
- Merino Tejedor, E., Carbonero Martín, M. Á., Moreno-Jiménez, B., & Morante Benadero, M. E. (2006). La Escala de Irritación como instrumento de evaluación del estrés laboral. *Psicothema, 18(3)*, 419-424. Recuperado el 25 de marzo de 2022, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72718314>
- Ministerio de Educación. (25 de Marzo de 2020). <https://educacion.gob.ec/>. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/>: <https://educacion.gob.ec/docentes-de-regimen-costa-retomaran-actividades-mediante-teletrabajo/>
- Ministerio de Educación Ecuador. (2013). <educacion.gob.ec>. Obtenido de <educacion.gob.ec>: [https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/10/Indicadores\\_Educativos\\_10-2013\\_DNAIE.pdf](https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/10/Indicadores_Educativos_10-2013_DNAIE.pdf)
- Ministerio del Deporte Ecuador. (Octubre de 2017). <www.deporte.gob.ec>. Recuperado el 13 de Julio de 2022, de <www.deporte.gob.ec>: <https://www.deporte.gob.ec/ejercitate-por-el-dia-de-la-actividad-fisica/>
- Ministerio del Trabajo. (Octubre de 2018). <https://www.trabajo.gob.ec/programas/>. Recuperado el 13 de junio de 2022, de <https://www.trabajo.gob.ec/programas/>: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwi3gsv5heH4AhWefTABHQUrBvwQFnoECAMQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.trabajo.gob.ec%2Fwp-content%2Fuploads%2F2012%2F10%2FGU%25C3%258DA-PARA-LA-APLICACI%25C3%2593N-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACI>

- Ministerio Salud Pública Ecuador. (2018). *www.salud.gob.ec/*. Recuperado el 30 de Julio de 2022, de *www.salud.gob.ec/*: <https://www.salud.gob.ec/guias-de-pausa-activa/>
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez Muñoz, A., Garrosa Hernández, E., & Morante Benadero, M. E. (2005). Breve historia del Burnout a través de sus instrumentos de evaluación. (Egido, Ed.) *Dialnet*, 161-183. Recuperado el 22 de marzo de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1184804>
- Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT. (2013). El cuestionario MBI - Evolución del Burnout. *Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT(42)*. Recuperado el 20 de marzo de 2022, de [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjwvdS07e\\_2AhWSsDEKHfpqB1EQFnoECAIQAQ&url=http%3A%2F%2Fportal.ugt.org%2Fsaludlaboral%2Fobservatorio%2Ffichas%2FFichasObservatorio%252042.pdf&usg=AOvVaw2cB9GjR\\_936mf6ry](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjwvdS07e_2AhWSsDEKHfpqB1EQFnoECAIQAQ&url=http%3A%2F%2Fportal.ugt.org%2Fsaludlaboral%2Fobservatorio%2Ffichas%2FFichasObservatorio%252042.pdf&usg=AOvVaw2cB9GjR_936mf6ry)
- Office of Disease Prevention and Health Promotion. (15 de Octubre de 2020). *health.gov*. Recuperado el 15 de Julio de 2022, de *health.gov*: <https://health.gov/espanol/myhealthfinder/llevar-vida-sana/salud-mental-relaciones-otras-personas/trata-dormir-lo-suficiente>
- Orejuela, L. (2018). <http://repository.udistrital.edu.co/>. Obtenido de [http://repository.udistrital.edu.co/](http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/13591/1/OrjuelaPalaciosLauraLizeth2018.pdf): <http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/13591/1/OrjuelaPalaciosLauraLizeth2018.pdf>
- Palací Descals, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Pérez Montejó, A. (2009). *Evaluación del desempeño laboral*. Obtenido de Evaluación del desempeño laboral: [https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/45577377/Evaluacion\\_al\\_desempeno\\_laboral.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DEvaluacion\\_del\\_Desempeno\\_Laboral](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/45577377/Evaluacion_al_desempeno_laboral.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DEvaluacion_del_Desempeno_Laboral).

pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F

- Posada Pérez, E. (2011). La relación trabajo- estrés laboral en los Colombianos. *Dialnet*, 2(1), 68-69. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3677384>
- Ramos, V., García, H., Olea, C., Lobos, K., & Sáez, F. (30 de Junio de 2020). Percepción docente respecto al trabajo pedagógico durante la Covid-19. *CienciAmérica*, 9, 20. doi:<http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i2.325>
- Revista Científica Hallazgos21. (13 de octubre de 2021). Evaluación de los Riesgos Psicosociales que Inciden en el Personal de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas. *Revista Científica Hallazgos21*, 6(3), 11. Recuperado el 17 de Junio de 2022, de <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/538/483>
- Romero, A. (2010). La contribución cultural de la medicina al estrés urbano. *Crítica*.
- Russo Puga, M., & Herrera Cabascango, V. (Julio de 2019). *Repositorio de la Universidad Internacional SEK Ecuador*. (U. I. SEK, Ed.) Recuperado el 18 de junio de 2022, de Repositorio de la Universidad Internacional SEK Ecuador: <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3437>
- Secretaría Nacional de Planificación. (2021). [www.planificacion.gob.ec](http://www.planificacion.gob.ec). Recuperado el 10 de Julio de 2022, de [www.planificacion.gob.ec](http://www.planificacion.gob.ec): <https://www.planificacion.gob.ec/plan-de-creacion-de-oportunidades-2021-2025/>

# 11. ANEXOS

## Anexo 1: Test Maslach Burnout Inventory (MBI)

EL ESTRÉS COMO FACTOR DE RIESGO LABORAL EN DOC...

<https://docs.google.com/forms/d/1ZAg5-acH2RACL6nZHF19jQV5...>

### EL ESTRÉS COMO FACTOR DE RIESGO LABORAL EN DOCENTES DE LA U.E. URCUQUÍ

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

\*Obligatorio

Maestría en Gestión del Talento Humano

#### OBJETIVO:

Conocer los diferentes aspectos relacionados con el estrés laboral, respecto a las actividades que Ud. realiza como docente en la Institución.

Esta encuesta tiene fines estrictamente académicos; por lo cual sus respuestas serán anónimas.

Gracias por su tiempo!

1. Género: \*

Marca solo un óvalo.

Masculino

Femenino

2. Edad ( indique en números) \*

\_\_\_\_\_

3. ¿Ud. viaja a diario desde otro sitio que no sea el mismo que su lugar de trabajo? \*

Marca solo un óvalo.

Si

No

4. Años de experiencia como docente ( indique en números):

\_\_\_\_\_

5. Nivel educativo al que pertenece:

*Marca solo un óvalo.*

- Educación Primaria
- Educación Secundaria
- Ambos

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él.

Por favor responda los siguientes ítems con completa sinceridad, tomando en cuenta que no existen respuestas mejores o peores.

Cansancio emocional

6. 1. Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo. \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Rara vez
- Ocasionalmente
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Generalmente
- Siempre

7. 2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo. \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Rara vez
- Ocasionalmente
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Generalmente
- Siempre

8. 3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo \*  
me siento fatigado.

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca  
 Rara vez  
 Ocasionalmente  
 Algunas veces  
 Frecuentemente  
 Generalmente  
 Siempre

9. 6. Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y \*  
me cansa.

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca  
 Rara vez  
 Ocasionalmente  
 Algunas veces  
 Frecuentemente  
 Generalmente  
 Siempre

10. 8. Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi \*  
trabajo.

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca  
 Rara vez  
 Ocasionalmente  
 Algunas veces  
 Frecuentemente  
 Generalmente  
 Siempre

11. 13. Me siento frustrado/a en mi trabajo. \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Rara vez
- Ocasionalmente
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Generalmente
- Siempre

12. 14. Creo que trabajo demasiado. \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Rara vez
- Ocasionalmente
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Generalmente
- Siempre

13. 16. Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés. \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Rara vez
- Ocasionalmente
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Generalmente
- Siempre

14. 20. Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades. \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca  
 Rara vez  
 Ocasionalmente  
 Algunas veces  
 Frecuentemente  
 Generalmente  
 Siempre

#### Despersonalización

15. 5. Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales. \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca  
 Rara vez  
 Ocasionalmente  
 Algunas veces  
 Frecuentemente  
 Generalmente  
 Siempre

16. 10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente. \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca  
 Rara vez  
 Ocasionalmente  
 Algunas veces  
 Frecuentemente  
 Generalmente  
 Siempre

17. 11. Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente. \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Rara vez
- Ocasionalmente
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Generalmente
- Siempre

18. 15. No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as. \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Rara vez
- Ocasionalmente
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Generalmente
- Siempre

19. 22. Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas. \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Rara vez
- Ocasionalmente
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Generalmente
- Siempre

Realización personal

20. 4. Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as. \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Rara vez
- Ocasionalmente
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Generalmente
- Siempre

21. 7. Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as. \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Rara vez
- Ocasionalmente
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Generalmente
- Siempre

22. 9. Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as. \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Rara vez
- Ocasionalmente
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Generalmente
- Siempre

23. 12. Me siento con mucha energía en mi trabajo. \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Rara vez
- Ocasionalmente
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Generalmente
- Siempre

24. 17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as. \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Rara vez
- Ocasionalmente
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Generalmente
- Siempre

25. 18. Me siento motivado después de trabajar con alumnos/as. \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Rara vez
- Ocasionalmente
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Generalmente
- Siempre

26. 19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo. \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Rara vez
- Ocasionalmente
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Generalmente
- Siempre

27. 21. En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma. \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Rara vez
- Ocasionalmente
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Generalmente
- Siempre

---

Google Formularios

## Anexo 2: Cuestionario Evaluación Riesgo Psicosocial

Ministerio  
del Trabajo



### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES

**Instrucciones para completar el cuestionario:**

1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
3. Completar todo el cuestionario requiere entre 15 a 20 minutos.
4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
5. Utilizar lápiz o esfero para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.
6. No existen respuestas correctas o incorrectas.
7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.
8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.
9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.

**Muchas gracias por su colaboración**

#### DATOS GENERALES

ID	Ítem			
A	Fecha:			
B	Provincia:			
C	Ciudad:			
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:
		Ninguno		Técnico / Tecnológico
E	Nivel más alto de instrucción (Maque una sola opción) :	Educación básica		Tercer nivel
		Educación media		Cuarto nivel
		Bachillerato		Otro
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2años		11-20años
		3-10años		Igual o superior a 21
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52años
		25-34años		Igual o superior a 53
		35-43años		
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:
		Mestizo/a:		Blanco/a:
		Montubio/a:		Otro:
I	Sexo del trabajador o servidor:	Mujer:		Hombre:

#### CARGA Y RITMO DE TRABAJO

NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral				
<b>Suma de puntos de la dimensión</b>					<b>Puntos</b>

#### DESARROLLO DE COMPETENCIAS

NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>0</b>			<b>Puntos</b>

LIDERAZGO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

RECUPERACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>0</b>		<b>Puntos</b>	
<b>OBSERVACIONES Y COMENTARIOS</b>					
59					

	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
<b>RESULTADO GLOBAL</b> (Suma del puntaje de todas las dimensiones)	<b>0</b>	175 a 232	117 a 174	58 a 116

RESULTADO POR DIMENSIONES	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	0	73 a 96	49 a 72	24 a 48

#### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos "bajo", "medio" y "alto" a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.

##### Interpretación de Resultados:

**Bajo:** El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga

**Medio:** El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

**Alto:** El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

Si en algún apartado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas le darán pistas de cuál puede ser el origen del problema y lo ayudarán a interpretar los resultados.

Puede manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios

## Anexo 3: Programa prevención riesgos psicosociales

Ministerio  
del Trabajo



GUILLERMO LASSO  
PRESIDENTE

### PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

NOMBRE EMPRESA O INSTITUCIÓN:		UE URCUQUI																				
RUC:		0401022090																				
OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDAD	INDICADOR	NUMERADOR Y DENOMINADOR DEL INDICADOR	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	MEDIO DE VERIFICACIÓN A SOLICITAR POR LAS AUTORIDADES DE CONTROL	PROGRAMACIÓN ANUAL												ACTIVIDADES PENDIENTES / OBSERVACIONES			
							Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre				
Prevenir y/o minimizar los riesgos	Implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales con enfoque en medidas de prevención, promoción y educación, mediante la identificación, evaluación y control de los riesgos psicosociales para fomentar el bienestar físico, mental, social de las/os trabajadoras y/o servidores, en los espacios laborales garantizando la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.	1. Sensibilizar sobre la prevención de riesgos psicosociales establecido por personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas	(Número de trabajadores y servidores que recibieron la sensibilización / Total de trabajadores y servidores) * 100	Número de trabajadores y servidores que recibieron la sensibilización 67 Total de trabajadores y servidores 67	100%	1. Material Informativo (presentación ppt, trípticos, contenido del correo electrónico masivo, videos, etc) 2. Registro de asistencia que contendrá como mínimo: Tema, fecha, nombre y firma del trabajador y/o servidor, firma (s) del responsable(s) de la sensibilización.														Actividad realizada durante el 1Q		
		2. Socializar sobre el programa de prevención de riesgos psicosociales establecido por personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas	(Número de trabajadores y servidores que recibieron la socialización / Total de trabajadores y servidores) * 100	Número de trabajadores y servidores que recibieron la socialización 67 Total de trabajadores y servidores 67	100%	1. Material Informativo (presentación ppt, trípticos, contenido del correo electrónico masivo, videos, etc) 2. Registro de asistencia que contendrá como mínimo: Tema, fecha, nombre y firma del trabajador y/o servidor, firma (s) del responsable(s) de la socialización.															Actividad realizada durante el 1Q	
		3. Aplicar a todo el personal de la empresa o institución un instrumento de evaluación de riesgo psicosocial que cuente con la validez y fiabilidad nacional o internacional.	(Número de trabajadores y servidores que han sido evaluados / Total de trabajadores y servidores) * 100	Número de trabajadores y servidores que han sido evaluados 67 Total de trabajadores y servidores 67	100%	1. Metodología y cuestionario de evaluación 2. Informe de los resultados obtenidos firmado por los responsables de la evaluación																Actividad realizada durante el 1Q
		4. Socializar a todos los colaboradores los resultados finales e identificar posibles medidas de prevención a ser implementadas conforme a los riesgos psicosociales identificados.	(Número de trabajadores y servidores que recibieron socialización / Total de trabajadores y servidores) * 100	Número de trabajadores y servidores que recibirán la socialización 67 Total de trabajadores y servidores 67	100%	1. Material Informativo (presentación ppt, informe, boletines, contenido del correo electrónico masivo.) 2. Registro de asistencia que contendrá como mínimo: nombre y firma del trabajador y/o servidor, tema, fecha, firma del responsable(s) de la socialización.		X														
		5. Estructurar y desarrollar un plan de acción con las medidas preventivas y/o intervención conforme a los riesgos psicosociales identificados en la evaluación.	(Número de medidas preventivas y/o intervención implementadas / Total de medidas correctivas y preventivas contenidas en el plan de acción) * 100	Número de medidas preventivas y/o intervención a implementar 7 Total de medidas correctivas y preventivas contenidas en el plan de acción 7	100%	1. Plan de Acción, el documento deberá estar firmado por el equipo responsable: Representante legal, Técnico/Responsable de Seguridad y Salud, Médico, presidente y secretario del comité o delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo y responsable de talento humano.																Actividad realizada durante el 1Q.  * Medidas preventivas sujetas a cambio por autoridades de la Institución.
		6. Realizar el seguimiento a las medidas preventivas y/o intervención implementadas a fin de evidenciar la eficacia de las mismas.	(Número de medidas preventivas y/o intervención a las que se realizó el seguimiento / Número de medidas preventivas y/o intervención implementadas) * 100	Número de medidas preventivas y/o intervención a las que se realizó el seguimiento 7 Número de medidas preventivas y/o intervención a implementar 7	100%	1. Informe de seguimiento de las medidas preventivas y/o intervención, el documento deberá estar firmado por el equipo responsable: Representante legal, Técnico/Responsable de Seguridad y Salud, Médico, presidente y secretario del comité o delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo y responsable de talento humano. Para cada medida preventiva y/o intervención anexar la información que respalde su ejecución (Material informativo, cambios en la organización, registro de asistencia a capacitaciones, talleres, etc.)	X	X	X	X	X	X	X									Se realizará una evaluación posterior a la ejecución de cada actividad.



**Anexo 4:** *Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer.*



# TABLA DE CONTENIDOS

<b>I. OBJETIVO PRINCIPAL</b>	<b>4</b>
<b>II. OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>5</b>
<b>III. ÁMBITO DE APLICACIÓN</b>	<b>5</b>
<b>IV. MARCO NORMATIVO</b>	<b>6</b>
<b>V. GLOSARIO DE TÉRMINOS</b>	<b>7</b>
<b>VI. EJE DE PREVENCIÓN</b>	<b>7</b>
6.1. Implementación de la cultura preventiva	7
6.2. Programa de riesgos psicosociales	8
6.3. Medidas de prevención e información	8
	9
<b>VII. EJE DE ATENCIÓN</b>	<b>9</b>
7.1. Criterios generales para la actuación y garantías del procedimiento	9
7.2. Fases de actuación en el sector público	11
7.2.1. Solución de Conflictos Laborales	11
7.2.2. Activar Proceso de Intervención	12
7.2.3. Resolución de archivo	14
7.2.4. Seguimiento y control	14
7.3. Fases de actuación sector privado	15
7.3.1. Solución de Conflictos Laborales	15
7.3.2. Activar Proceso de Intervención	15
7.3.3. Resolución de archivo	16
7.3.4. Seguimiento y control	20
<b>VIII. EJES DE REPARACIÓN Y SANCIÓN</b>	<b>21</b>
8.4. Garantías y medidas	21
8.5. Medidas de sanción	22
8.3. Medidas adicionales	22
<b>IX. BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>23</b>

## Anexo 4: Rutina No. 1 – Pausa Activa

Rutinas pausa activa



### Rutina No. 1

#### Cuello

Con la ayuda de la mano lleva la cabeza hacia un lado como si quisieras tocar el hombro con la oreja hasta sentir una leve tensión. Sujeta durante 15 segundos y repite hacia el otro lado.



Entrelaza las manos y llévalas detrás de la cabeza, lleva tu mentón hacia el pecho. Mantén esta posición durante 15 segundos.



#### Ojos

Con el cuello recto, mira hacia arriba, hacia la derecha, hacia la izquierda y hacia abajo, repite estos movimientos de manera pausada durante 10 segundos.



Con el cuello recto, realiza movimientos circulares con los ojos de derecha a izquierda, repite este movimientos de manera pausada durante 10 segundos.

Cierra los ojos durante 30 segundos, respira profundo y piensa en algo POSITIVO.

#### Hombros

Eleva los hombros lo que más puedas y sostén esta posición durante 15 segundos.



#### Brazos

Con la espalda recta, cruza los brazos sobre la cabeza e intenta llevarlos hacia arriba. Sostén esta posición durante 15 segundos.



1

Rutinas pausa activa



#### Manos

Estira el brazo derecho hacia el lado izquierdo procurando tocar tu hombro, luego con la mano izquierda ejerce presión sobre el codo derecho de modo que el brazo se estire completamente y se extienda tu mano hasta sentir una leve tensión, misma que debe durar 5 segundos. Repite el ejercicio con el otro brazo.



#### Piernas

Lleva hacia adelante la mano y voltea hacia abajo todos los dedos, con la ayuda de la otra mano pon un poco de presión hacia atrás durante 15 segundos.



Levanta la rodilla hasta donde te sea posible y sostén esta posición durante 15 segundos. Mantén recta la espalda y la pierna de apoyo.



#### Espalda

De pie, extiende tus brazos hacia adelante, y flexiona las piernas simulando sentarte en el espacio. Mantén esta posición durante 15 segundos.



Conservando una pierna recta, inclínate hacia un lado y luego hacia el otro. Mantén esta posición por 15 segundos.



2

## Anexo 5: Rutina No. 2 – Pausa Activa

Rutinas pausa activa



### Rutina No. 2

#### Cuello

Con la ayuda de la mano, lleva la cabeza hacia un lado como si quisieras tocar el hombro con la oreja hasta sentir una leve tensión. Sostén durante 15 segundos y repite hacia el otro lado.



#### Mentón

Junta las dos manos extendiendo los dedos pulgares y colócalos bajo el mentón, realiza una contra fuerza, con los dos dedos empuja la barbilla hacia arriba y con la cabeza pon presión sobre los dedos. Mantén la postura al menos por 5 segundos.



#### Brazos

Estira el brazo derecho hacia el lado izquierdo procurando tocar tu hombro, luego con la mano izquierda ejerce presión sobre el codo derecho de modo que el brazo se estire completamente y se extienda tu mano hasta sentir una leve tensión, misma que debe durar 5 segundos. Repite el ejercicio con el otro brazo.



Con la espalda recta, cruza los brazos sobre la cabeza e intenta llevarlos hacia arriba. Sostén esta posición durante 15 segundos.



Lleva el brazo hacia el lado contrario y con otra mano empujalo hacia el hombro. Realiza el ejercicio durante 15 segundos y luego repite con el otro brazo.



#### Muñecas

De pie, junta las palmas frente a ti, lleva las manos hasta el ombligo y realiza movimientos hacia abajo, arriba y los lados hasta sentir una ligera tensión. Mantén las palmas unidas durante los movimientos. Realiza el estiramiento durante 5 segundos.



3

Rutinas pausa activa - Rutina No. 2



#### Espalda

De pie, extiende tus brazos hacia delante, y flexiona las piernas simulando sentarte en el aire, mantén esta posición durante 15 segundos.



#### Piernas

Levanta la rodilla hasta donde te sea posible, sostén esta posición durante 15 segundos. Mantén recta la espalda y la pierna de apoyo. Si quieres puedes ayudarte con una silla.



#### Rodillas

Párate y flexiona el cuerpo desde la cintura hasta que el tronco se encuentre paralelo al piso, apoya las yemas de los dedos en el suelo y sin levantarlas dobla tus rodillas, luego vuelve a la postura inicial, repite 5 veces el ejercicio.



4

## Anexo 6: Rutina No. 3 – Pausa Activa

Rutinas pausa activa



### Rutina No. 3

#### Cabeza

Con la espalda derecha, lleva tus brazos por detrás de tu espalda baja sujetando tus manos, mueve tu cabeza hacia los hombros de forma pausada.



#### Hombros

Con la mirada al frente y los hombros relajados, eleva tus hombros hacia arriba y hacia abajo.



#### Brazos

Sentada/o con la espalda recta y los pies pegados al piso, estira tus brazos al frente a la altura de tus hombros, entrelaza tus dedos y evita llevar tu cuerpo al frente, mantén la posición durante 15 segundos.



De pie con las piernas abiertas a lo ancho de tu cadera, eleva tus brazos estirándolos por encima de tu cabeza y entrelaza tus dedos con las palmas hacia afuera para lograr un mayor estiramiento de brazos y espalda.



#### Espalda

De pie, lleva la mano izquierda al hombro derecho por detrás de la cabeza, jala tu codo hacia atrás con la mano contraria y flexiona tu torso hacia un lado. Repite con el lado contrario.



#### Brazos y espalda

Sentada/o con la espalda derecha, estira un brazo arriba de tu cabeza y el otro hacia abajo dejándolo relajado en esa posición. Trata de estirarlo más que puedas con un movimiento amplio. Cambia de lado. Realiza 8 repeticiones.



5

Rutinas pausa activa



#### Espalda

Sentada/o, despega la cadera del respaldo de la silla, apoya las manos en tu espalda baja llevando los codos hacia atrás. Abre el pecho y jala los hombros hacia atrás. Eleva ligeramente tu barbilla y mira hacia arriba. Mantén la posición durante 10 segundos.



#### Piernas y cintura

Sentada/o, cruza una pierna por encima de la otra y toma tu rodilla con el brazo contrario de la pierna que está arriba, abriendo el pecho, rotando el torso y mirando hacia atrás por encima del hombro. Cambia de lado. Realiza 8 repeticiones.



#### Manos

De pie con la mirada al frente, junta las palmas de tus manos a la altura del pecho con los dedos hacia arriba y tus codos hacia afuera. Realiza una leve presión durante 10 segundos.



Ahora, junta de nuevo las palmas de las manos con los dedos hacia abajo a la altura del pecho y los codos hacia afuera. Realiza una leve presión durante 10 segundos.



#### Relajación todo el cuerpo

De pie con los brazos relajados, sacude tus manos, abre y cierra tus puños. Realiza 8 repeticiones.



6

## Anexo 7: Rutina No. 4 – Pausa Activa

Rutinas pausa activa



### Rutina No. 4

Coloca ambas manos en la nuca, cierra los codos y llévalos lentamente hacia abajo tratando de tocar el pecho con el mentón. Realiza 8 repeticiones.



#### Cuello

Toma tu cabeza con una mano, inclinando y estirando lentamente el cuello en esa dirección, repite el ejercicio al otro lado. Realiza 8 repeticiones por lado.



Estira un brazo por encima de tu cabeza e inclina el tronco. ¿Sientes cómo te estiras? Cambia de lado. Realiza 8 repeticiones.



#### Brazos

Estira los dos brazos, uno a la vez, hacia arriba como si trataras de tocar el techo. Realiza 8 repeticiones.



#### Brazos

Estira un brazo hacia adelante con la palma de la mano hacia arriba, con la otra mano empuja los dedos hacia abajo. Cambia de lado. Realiza 8 repeticiones.



#### Espalda

Con los pies a penas separados, flexiona lentamente el tronco hacia adelante, dobla un poco las rodillas y relaja cuello y brazos. Sigue flexionando hasta sentir un estiramiento suave en la parte posterior de las piernas. Incorporate lentamente redondeando la espalda. Realiza 8 repeticiones.



7

Rutinas pausa activa



#### Cintura

Suavemente rota tu cintura hacia ambos lados, mantén la cadera fija. Realiza 8 repeticiones por lado.



#### Piernas

Sujeta con la mano el empeine llevando el talón hacia la cola. Para el equilibrio apóyate en una silla. Si no llegas a toparte el pie, apoya el empeine en otra silla. Mantén la posición durante 5 segundos.



#### Espalda, piernas, brazos

Apoya tus manos contra la pared y adelanta una pierna, la que queda atrás debe estar estirada y con el pie totalmente contra el suelo sin elevar el talón, desplaza la cadera hacia adelante hasta que sientas un leve estiramiento en la pierna de atrás y luego regresa a la posición inicial. Repite 8 veces.



8