



Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador

SEDE  
ESMERALDAS

## **Programa de Posgrados en Riesgos Laborales**

Estudio sobre el estrés laboral en docentes de la escuela de  
Educación General Básica “La Providencia” en el  
período lectivo 2019 – 2020

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
Gestión del Conocimiento e Innovación Empresarial

Tesis de grado previo a la obtención del título de Magíster en  
Gestión de Riesgos, Mención Prevención de Riesgos  
Laborales

Autora: Ing. Josselyn Génesis Mera Carranza

Asesor: Mgt. Luis Hidalgo Solórzano

Esmeraldas, Ecuador, junio, 2021

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por los reglamentos de grado de la PUCESE previo a la obtención del título de Magíster en Gestión de Riesgos, mención Prevención de Riesgos Laborales.

### **TRIBUNAL DE GRADUACIÓN**

**Tema:** Estudio sobre el Estrés Laboral en Docentes de la Escuela de Educación General Básica “La Providencia” en el Periodo Lectivo 2019 – 2020

**Autora:** Ing. Josselyn Génesis Mera Carranza

Mgt. Luis Hidalgo Solórzano  
**ASESOR DE TESIS**

f. \_\_\_\_\_

Mgt. María de Lourdes Solís Murillo  
**LECTORA 1**

f. \_\_\_\_\_

Mgt. Ladys Vásquez Coisme  
**LECTORA 2**

f. \_\_\_\_\_

Mgt. Luis Hidalgo Solórzano  
**COORDINADOR DE POSGRADOS**

f. \_\_\_\_\_

Mgt. Alex Guashpa Gómez  
**SECRETARIO GENERAL PUCESE**

f. \_\_\_\_\_

Esmeraldas, Ecuador, junio, 2021

## **DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD**

Yo, Josselyn Génesis Mera Carranza, portadora de la cédula de ciudadanía 080318185-8, declaro que los resultados obtenidos en la presente investigación como informe final, previo a la obtención del título de Magíster en Gestión de Riesgos, mención Prevención de Riesgos Laborales, son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

---

Josselyn Génesis Mera Carranza

080318185-8

## CERTIFICADO DE FINALIZACIÓN DE TESIS

Yo, **Luis Enrique Hidalgo Solórzano**, con cédula de identidad **0801692823**, docente y asesor de la señorita **Josselyn Génesis Mera Carranza**, de la Maestría en Gestión de Riesgos, mención Prevención de Riesgos Laborales.

Certifico que el maestrante ha finalizado satisfactoriamente el Trabajo Final de Máster con los cambios sugeridos por sus lectores, por lo tanto, se encuentra apta para ser calificada y posterior solicitar fecha para defensa.

*Luis Hidalgo Solórzano*

.....

**Director de Tesis**

## DEDICATORIA

El fin de una etapa más en mi vida, que se refleja por medio de este trabajo de investigación  
se los dedico a mis padres,

*Gustavo Mera y Narcisca Carranza*

Su amor es mi motor y la fuerza que me impulsa día a día.

## **AGRADECIMIENTO**

Esta investigación es la prueba indiscutible de un triunfo más en mi vida, un escalón de los tantos que me hacen falta. Esta oportunidad se presentó en el momento indicado, fue mi distracción y mi fuerza en un año diferente donde el miedo nos rodeaba a todos. Esto no lo hubiera logrado sola, por eso quiero agradecer:

A Dios, por darme paciencia y fortaleza en los momentos en que sentía que mis obligaciones en el trabajo y la universidad me consumían y no podría hacerlo bien.

A mis padres, Gustavo Mera y Narcisa Carranza, por su amor y comprensión constante. Por su compañía y apoyo en cada actividad de este proceso educativo que me ha enriquecido. Son mi fuerza y el pilar fundamental de mi vida.

A mi abuelita, Rita Solano, por su compañía incansable a lo largo de mi vida.

A mi persona especial, Roger Vera, por amarme, animarme y apoyarme siempre.

A todos los docentes que tuve durante este proceso, verdaderos profesionales que supieron enriquecerme con sus experiencias y conocimientos.

A mi asesor, Luis Hidalgo, por su guía en el desarrollo de este trabajo de investigación.

**ESTUDIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA ESCUELA DE  
EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA “LA PROVIDENCIA” EN EL PERIODO  
LECTIVO 2019 - 2020**

**RESUMEN**

El estrés laboral es un problema silencioso al que muy pocas empresas le dan la atención que se merece, a pesar de que su presencia puede generar el bajo rendimiento del trabajador y por ende de la empresa. Aparece en la mayoría de los profesionales asistenciales como es el caso de los docentes, por lo que se considera que el estrés es una de las causas principales de su retiro. Por esta razón, la presente investigación se enfocó en determinar la presencia de estrés laboral en el personal docente de la Escuela de Educación General Básica “La Providencia” con la finalidad de prevenir riesgos futuros. La metodología utilizada se basó en la aplicación de la Escala Sintomática de Seppo Aro y del Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT – OMS. Luego del análisis de la información recolectada a través de los cuestionarios se obtuvo que el 61,29% de los docentes de la institución presentaron estrés laboral, sobre todo las mujeres, lo cual les genera complicaciones en sus sistemas neurológico y digestivo. Además, la tecnología, la influencia del líder y la estructura organizacional fueron los factores estresores identificados en esta investigación. A través de estos resultados, se evidenció que más del 50% de los docentes de la institución son afectados por el estrés laboral y es necesario que se tomen medidas que promuevan su seguridad y salud.

**Palabras clave:** Riesgo, estrés laboral, factor estresor, docentes, seguridad y salud

**STUDY ABOUT WORK STRESS IN THE TEACHERS OF THE SCHOOL OF  
GENERAL BASIC EDUCATION “LA PROVIDENCIA” IN THE 2019 – 2020  
SCHOOL PERIOD**

**ABSTRACT**

The work stress is a silent problem to which very few companies give it the attention it deserves, even though its presence can lead to poor performance of the worker and therefore of the company. It occurs in the most of healthcare professionals such as teachers, so stress is considered to be one of the main causes of their retirement. For this reason, the present investigation focused on establishing the presence of work stress in the teaching staff of the School of General Basic Education "La Providencia" in order to prevent future risks. The methodology used was based on the application of the Seppo Aro Symptomatic Scale and the ILO-WHO Work Stress Questionnaire. After analyzing the information collected through the questionnaires, it was identified that 61.29% of the institution's teachers presented work stress, especially women, which generates complications in their neurological and digestive systems. In addition, it was identified that the technology, the influence of the leader and the organizational structure were the stressors factors. Through these results, it could be evidenced that more than 50% of institution's teachers are affected by work stress and it is necessary to take action to promote their safety and health.

**Keywords:** Risk, Work Stress, Stressor Factor, Teachers, safety and health

## ÍNDICE

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD .....	iii
CERTIFICACIÓN.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
INTRODUCCIÓN.....	1
Presentación del tema .....	1
Planteamiento del problema .....	2
Justificación .....	4
Objetivos.....	5
General: .....	5
Específicos:.....	5
CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO .....	6
1.1. Fundamentación teórico-conceptual .....	6
1.2. Antecedentes (Revisión de estudios previos).....	14
1.3. Fundamentación legal .....	20
CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA.....	23
2.1. Tipo de estudio .....	23
2.2. Definición conceptual y operacionalización de las variables.....	23
1.3. Población y muestra .....	27
1.4. Técnicas e instrumentos .....	27
1.5. Análisis de datos.....	29

CAPÍTULO 3. RESULTADOS .....	30
2.1. Cuestionario de Seppo Aro .....	30
2.2. Cuestionario de estrés laboral de la OIT .....	35
2.2.1. Clima organizacional .....	36
2.2.2. Estructura organizacional.....	37
2.2.3. Territorio organizacional .....	38
2.2.4. Tecnología.....	39
2.2.6. Falta de cohesión.....	41
2.2.7. Respaldo de grupo.....	41
2.3. Medidas preventivas.....	42
CAPÍTULO 4. DISCUSIÓN .....	44
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	48
5.1. Conclusiones.....	48
5.2. Recomendaciones .....	49
REFERENCIAS .....	50
ANEXOS .....	57

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Factores de riesgo laboral .....	7
Tabla 2 Factores estresores.....	8
Tabla 3 Consecuencias del estrés .....	9
Tabla 4 Causas de estrés en docentes .....	11
Tabla 5 Patologías de docentes por estrés .....	12
Tabla 6 Subniveles de la educación general básica.....	14
Tabla 7 Operacionalización de la variable .....	24
Tabla 8 Número de docentes en los distintos niveles de educación.....	27
Tabla 9 Detalle de factores estresores .....	28
Tabla 10 Niveles de estrés .....	29
Tabla 11 Medidas preventivas y de control.....	43

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Detalle del estrés de acuerdo con el rango de edad.....	31
Figura 2. Detalle del estrés de acuerdo con el nivel educativo.....	31
Figura 3. Detalle de la afectación a los sistemas de los docentes.....	32
Figura 4. Detalle de frecuencia de presentación de los síntomas .....	33
Figura 5. Detalle de frecuencia por síntoma.....	34
Figura 6. Nivel de estrés laboral en docentes .....	35
Figura 7. Incidencia de los factores estresores .....	36
Figura 8. Frecuencia de generación de estrés a causa del clima organizacional .....	37
Figura 9. Frecuencia de aparición de estrés a causa de la estructura organizacional .....	38
Figura 10. Frecuencia de generación de estrés a causa del territorio organizacional.....	39
Figura 11. Frecuencia de aparición de estrés a causa de la tecnología.....	39
Figura 12. Frecuencia de generación de estrés a causa de la influencia del líder .....	40
Figura 13. Frecuencia de aparición de estrés a causa de la falta de cohesión .....	41
Figura 14. Frecuencia de generación de estrés a causa del respaldo de grupo.....	42

## INTRODUCCIÓN

### **Presentación del tema**

Desde los últimos tiempos, la gestión de la seguridad y salud en el trabajo está adquiriendo mayor relevancia en la gestión organizacional de cada empresa. A través de esta se adoptan medidas preventivas y de control que garanticen el bienestar físico, mental y social de cada uno de los trabajadores en su ambiente laboral. El punto de partida de esta gestión es la identificación de los riesgos que genera cada proceso que se realiza dentro de una empresa (Velandia y Pinilla, 2013).

Los riesgos son parte del diario vivir laboral, siempre hay la probabilidad de que se materialice el daño, sobre todo cuando los actos de los trabajadores y las condiciones que proporciona la empresa no son las adecuadas. Además, cuando el tiempo de exposición al riesgo es prolongado y no hay protocolos de seguridad se pueden desarrollar enfermedades profesionales u obtener víctimas mortales (Moreno y Godoy, 2012). Los riesgos laborales no solo son capaces de generar pérdidas sociales, sino también económicas, por eso su identificación oportuna es indispensable (Sánchez et al., 2017).

Dentro de una empresa se pueden diagnosticar riesgos físicos, químicos, ergonómicos, biológicos, mecánicos y psicosociales; a estos últimos no se les da la importancia que se merecen porque las empresas prefieren identificar aquellos riesgos que producen accidentes de manera inmediata o enfermedades. Los riesgos psicosociales se los denominan “silenciosos” debido a que solo se evidencia en el bajo rendimiento del trabajador afectado al momento de realizar su trabajo (Sáenz y Ugalde, 2019).

Una de las consecuencias de los riesgos psicosociales de mayor interés es el estrés, este hace referencia a una tensión nerviosa que acarrea desequilibrios personales y emocionales (Esteve, 1994), misma que se produce cuando las exigencias del trabajo sobrepasan a la capacidad y habilidad del trabajador (Díaz, 2016).

Según Ayuso (2006), las personas que tienen profesiones asistenciales como “los docentes” pueden verse afectas seriamente por el estrés desencadenando problemas mentales. En el ámbito educativo se le da gran importancia a la gestión de riesgos naturales, antrópicos y socio tecnológicos. Por esta razón, entre 2010 y 2012 el Ministerio de Educación del Ecuador

dedicó sus esfuerzos a la construcción de una política para prevenir estos riesgos y en la actualidad se cuenta con el “plan nacional para la reducción de riesgos de desastres en la educación” (MINEDUC, 2013). Estos esfuerzos son de gran importancia para garantizar el bienestar de los estudiantes (MINEDUC, 2014). Sin embargo, no se han creado planes que garanticen la salud y seguridad de los docentes. Estos están expuestos a una gran presión social por la responsabilidad de constatar logros tangibles en sus estudiantes al impartirles conocimientos, esta situación no es diferente para los maestros de Esmeraldas (Viera et al., 2007).

La presente investigación se realizó en la Escuela de Educación General Básica “La Providencia” de Esmeraldas. Esta institución tiene como misión educar de forma integral a cada uno de sus estudiantes, guiados por el amor de Dios y la pedagogía de Juan Martín Moyë y las hermanas de Providencia e Inmaculada Concepción. Además, anhela brindar a la sociedad seres críticos, reflexivos e investigativos.

En este plantel educativo se trabajó con los docentes de los distintos niveles educativos para determinar los factores que desencadenan el estrés en esta labor. Esto abrirá las puertas a nuevas investigaciones para conocer el estado en que se encuentran los docentes de otras instituciones, despertará el interés de las autoridades y se verán obligados a realizar acciones para mejorar y garantizar el bienestar de los docentes.

### **Planteamiento del problema**

En la actualidad, al estrés se lo reconoce como una enfermedad ocupacional generada por la insatisfacción que tiene el trabajador por su ambiente laboral (Barreto et al., 2019). Los cambios en el comportamiento y las creencias de la sociedad han hecho que la labor docente sea cada día más complicada. Estos profesionales son constantemente juzgados porque se cree que de ellos depende que los estudiantes se conviertan en personas/profesionales que aporten a la comunidad; lo que hace que los educadores estén sometidos a una gran presión social desencadenante de estrés (Aznar et al., 2002).

La gran mayoría de maestros tienen que lidiar con salarios inadecuados, falta de organización y colaboración del personal administrativo de la institución donde labora, tiempo insuficiente para su continua formación académica y resolución de problemas personales (Cantón y Tellez, 2017). A todo esto, hay que sumarle que los tiempos han cambiado y la mayoría de personas ven a la educación como una obligación y no como una oportunidad de mejorar y crecer; por ello los educadores tienen que trabajar con gente que “no sabe” pero que tampoco quiere saber. Todo esto intensifica la labor docente y aumenta la probabilidad de padecimiento de estrés.

Dentro del ámbito educativo, no se considera en la planificación de prevención de riesgos a los factores estresores que afectan a los docentes; en este ámbito todo gira alrededor de los estudiantes y se deja de lado a aquellos que se esfuerzan para brindar sus conocimientos. Sin embargo, la presencia de estrés en una persona puede ocasionar afectaciones emocionales que se evidencian en la ausencia de energía, ansiedad, falta de autoestima y bajo rendimiento cognitivo. Además, genera problemas hormonales e inmunológicos (Méndez, 2017).

La necesidad de estudiar el estrés laboral en la Escuela “La Providencia” se debe a los grandes cambios en todo el mundo en el área laboral; a la hora de evaluar la eficacia, eficiencia y productividad de cualquier institución educativa, se tiene que dar la misma importancia al docente y al recurso humano, tratando de cubrir la mayoría de las necesidades en su entorno laboral, creando así bienestar personal y laboral. Si después de la evaluación se aplican medidas preventivas que permitan un adecuado manejo del estrés laboral dentro de las instituciones académicas, se obtendrán factores positivos como mejorar la salud de los docentes, mejor adaptación al puesto de trabajo y favorecer las relaciones intra o interpersonales.

Se considera que el estrés a nivel mundial es una de las principales causas de retiro de muchos docentes (Esteve, 1994). La situación no es diferente en el Ecuador, por lo que surge la interrogante, ¿existe la presencia de estrés laboral en el personal docente de la Escuela de Educación General Básica “La Providencia”?

Dar respuesta a esta interrogante es primordial para los docentes de esta institución, porque se descubriría si están siendo afectados por el estrés laboral, este podría desencadenar problemas en su salud mental y corporal. Esto provocaría que las autoridades del plantel se

den cuenta de la realidad de sus docentes y busquen alternativas como el establecimiento de áreas de descanso y horarios mejor estructurados.

### **Justificación**

El Ministerio de Educación y las autoridades de las distintas instituciones educativas exigen que su personal docente esté actualizando sus conocimientos de manera constante. A la vez que solicitan que realicen planificaciones y evaluaciones periódicas, además de lidiar con los padres de familia. Este personal tiene que dejar de lado sus quehaceres personales y destinar su tiempo para cumplir con lo requerido por la autoridad, mismo que en ocasiones no le rinde por lo que sus niveles de estrés aumentan (Toro et al., 2017).

En Latinoamérica, las investigaciones sobre el estrés en docentes apenas datan del año 2000. A lo largo de estos años, en distintos estudios que se han realizado se ha obtenido que más del 50% del profesorado es afectado por el estrés, laboren en instituciones públicas o privadas. Sin embargo, a pesar de los resultados obtenidos, no se les ha dado importancia y su objetivo ha sido únicamente académico por ende no existen estadísticas sobre los efectos del estrés en la salud de los docentes (Zavala, 2008).

Según la revisión bibliográfica efectuada, la mayoría de los estudios realizados en el Ecuador han sido llevados a cabo en instituciones de educación superior dejando de lado los otros niveles educativos. Es necesario emprender estudios sobre estrés laboral en escuelas y colegios para empezar a tener estadísticas sobre los efectos de éste en los docentes y de esta manera aumentar los conocimientos sobre la problemática tratada; teniendo en cuenta que estos datos despertarán el interés de nuevos investigadores.

Cabe destacar que, al tener más estudios sobre estrés laboral en docentes de escuelas y colegios, implicaría la obtención de más información y conocimientos que ayuden a establecer medidas preventivas. Este trabajo pretende sentar las bases para abrir las puertas a nuevos estudios y múltiples beneficios para los profesionales de la enseñanza, tales como espacios adecuados para realizar sus actividades académicas, descansar o recrearse.

Jiménez y Consuelo (2014) aseguran que tener un ambiente laboral físico es indispensable para que el trabajador se sienta satisfecho dentro de su entorno, esto mejora la calidad de vida

laboral y productividad. Por ende, al evitar o controlar el estrés en los docentes se promueve su bienestar y hace que éstos trabajen de forma eficiente.

Este trabajo investigativo presenta un enfoque innovador porque hasta ahora no se han evaluado los síntomas que se presentan a causa del estrés laboral en docentes de primaria y secundaria de la ciudad de Esmeraldas, esto permitirá analizar la problemática, aportar con datos actualizados y así proyectar diferentes soluciones a futuro.

## **Objetivos**

### **General:**

Determinar la presencia de estrés laboral en el personal docente de la Escuela de Educación General Básica “La Providencia” en el período lectivo 2019 - 2020.

### **Específicos:**

1. Estimar el nivel de estrés a través de la aplicación de un cuestionario.
2. Identificar los factores estresores de los docentes de esta institución.
3. Comparar los resultados de los docentes de los diferentes niveles de educación.
4. Proponer medidas preventivas para evitar el estrés laboral en los docentes de esta institución.

## **CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO**

### **1.1. Fundamentación teórico-conceptual**

El trabajo potencializa a las personas, hace que desarrollen su capacidad intelectual, social y física, además de brindarles los recursos para su supervivencia. Sin embargo, requiere de grandes esfuerzos que pueden comprometer la salud de los trabajadores si no se los realiza de forma segura y equilibrada. Por esta razón, las empresas implementan la estrategia de la “seguridad y salud laboral” que se enfoca en identificar peligros y evaluar riesgos, y de esta manera prevenir lesiones, accidentes y enfermedades en el trabajo; esto aumenta la eficiencia y competitividad de las empresas (Orozco, 2009).

Para el sustento de esta tesis, fue necesario tener en cuenta que un riesgo laboral es la correspondencia entre la probabilidad de que se materialice un daño en el trabajador como consecuencia de la actividad que desarrolla y la severidad que tenga el mismo (OIT, 2012).

Según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo, los riesgos laborales se generan cuando no se realiza el proceso de identificación, evaluación y control en el ambiente laboral, por lo cual se desconocen las condiciones adversas existentes que pueden desencadenar consecuencias negativas para los trabajadores (OSHA, 2015). Por su parte, otros autores señalan que los riesgos laborales son el producto de los cambios económicos, sociales, tecnológicos, demográficos y políticos, que influyen en la aparición de estrés y daños en la salud general (Sánchez et al., 2017).

Todo riesgo se genera a partir de diferentes factores, los cuales son características o situaciones presentes en el ambiente laboral; estos son capaces de atentar contra el trabajador y aumentar la probabilidad de un daño grave a la salud. Se identifican seis tipos de factores, los cuales son físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, mecánicos y psicosociales. (Almazán, 2019). En la Tabla 1 se detallan aspectos relevantes de los factores mencionados.

**Tabla 1***Factores de riesgo laboral*

<b>Riesgo</b>	<b>Detalle</b>
Físico	Se relaciona con el ambiente físico: <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Ruidos y vibraciones</li><li>✓ Radiaciones</li><li>✓ Estrés térmico</li></ul>
Químico	Relacionado con los agentes químicos usados en el ambiente laboral: <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Polvos</li><li>✓ Líquidos</li><li>✓ Disolventes</li></ul>
Biológico	Estos pueden generar enfermedades: <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Infecciosas</li><li>✓ Parasitarias</li></ul>
Ergonómico	Relacionadas con los puestos de trabajo, lo referente a: <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Posturas</li><li>✓ Sobrecargas</li><li>✓ Diseño</li></ul>
Mecánico	Lo referente a: <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Golpes</li><li>✓ Caídas</li><li>✓ Atrapamientos</li></ul>
Psicosocial	Condiciones sociales y subjetividad del ambiente laboral

Nota: Aspectos relacionados con los diferentes tipos de factores de riesgos.

Fuente: Marrero et al., 2015

Para efectos de esta investigación, se profundizó en los factores de riesgos psicosociales. Estos son características del entorno laboral, específicamente de la organización, que atentan contra la salud física, mental y social de un individuo por medios psicológicos y fisiológicos. Si estas características no son controladas de manera adecuada pueden generar estrés laboral (Vieco y Abello, 2014).

El estrés es una respuesta de todo trabajador cuando hay una sobrecarga en las exigencias laborales que superan su habilidad y capacidad. Lo cual se genera cuando la organización y diseño del trabajo, además de las relaciones interpersonales no son las esperadas por el trabajador (Díaz, 2016). En la Tabla 2 se presentan los generadores de estrés de manera detallada.

**Tabla 2**  
*Factores estresores*

<b>Categoría</b>	<b>Factor estresante (psicosocial)</b>
Contenido del trabajo	Ambiente y equipo
	Diseño
	Carga y ritmo
Contexto de trabajo	Horarios
	Función
	Desarrollo
	Autonomía de decisiones
	Relaciones interpersonales

Fuente: Díaz, 2016

Como se mencionó anteriormente, el estrés es una respuesta propia de cada individuo ante distintas situaciones, incluso las cotidianas que son necesarias. Se diferencian dos clases de estrés:

- Eustrés: Conocido como “estrés positivo” y considerado como indispensable para la vida. Se produce en el desarrollo de una actividad fácil y deseada (Orlandini, 2012).
- Distrés: Denominado como “estrés negativo”. Se trata de una respuesta ante a un agente estresor que se presenta de manera constante. Es decir, exigencias y sobrecargas de trabajo por largo periodo de tiempo. Se debe prevenir porque sus consecuencias sobre la salud son críticas (Gallego et al., 2018).

Por otro lado, es necesario mencionar que el estrés es un proceso que se desarrolla en tres fases (Vidal, 2019):

1. Fase de alarma: En esta fase hay dos respuestas que se denominan choque y anti-choque que ocurren cuando se genera una emergencia.
2. Fase de resistencia: El organismo de la persona trata de adaptarse al estímulo estresante para mantener el equilibrio. Si la resistencia es durante un tiempo muy prolongado se pueden generar enfermedades como colitis, úlceras, entre otras.
3. Fase de agotamiento: Ocurre cuando el estímulo es fuerte y constante lo que hace que el organismo no se pueda adaptar, este se agota y se desarrollan enfermedades severas.

Desde hace muchos años el entorno de trabajo se convirtió en un medio amenazante para todo trabajador y dejó de generar motivación. Actualmente, las múltiples exigencias y presiones laborales perjudican su salud y bienestar desencadenando malestares o enfermedades, los cuales se describen en la Tabla 3:

**Tabla 3**

*Consecuencias del estrés*

Área	Consecuencias	
<b>Física</b>	Dolor de cabeza	
	Rechinido de dientes	
	Dolores de cuello, espalda y hombros	
	Gastritis	
	Colitis	
	Aumento o pérdida de peso	
	Palpitaciones cardíacas	
	Aumento de presión arterial	
	<b>Psicológica</b>	Ansiedad
		Insomnio

	Depresión
	Disminución de procesos cognitivos
	Impotencia sexual
	Tics nerviosos
	Fatiga
<b>Comportamental</b>	Indecisión
	Pérdida de eficiencia en el trabajo
	Dificultad de socializar

---

Fuente: Guerra et al., 2017

El estrés es considerado como un estado donde una persona suele sentirse cansada o presionada por la realidad de sus quehaceres. Muchos autores indican que tanto hombre como mujeres experimentan los efectos del estrés de la misma manera. Sin embargo, varias investigaciones demuestran que las mujeres son ligeramente más afectadas dependiendo de su cultura (Ramos y Jordão, 2014). Esta situación no es diferente en los docentes; en distintos estudios se ha determinado que las educadoras son las que mayoritariamente reportan ansiedad intensa por el estrés que causa su labor (Extremera et al., 2010).

Al hacer una comparación entre docentes, oficinistas administradores, médicos y obreros; los profesionales de la enseñanza tienen mayor probabilidad de ser afectados por el estrés. Se considera que este, es la principal causa de jubilación en los docentes al generarles ansiedad y depresión; además, pierden el equilibrio mental y por ende la capacidad de enseñar (Oramas, 2013).

El estrés en docentes puede ser causado por diferentes aspectos psicosociales, ligados a situaciones propias del individuo y de su entorno. En la Tabla 4 se muestran algunas de estas causas:

**Tabla 4***Causas de estrés en docentes*

<b>Aspectos</b>	<b>Causas</b>
<b>Desempeño profesional</b>	Trabajo complejo
	Responsabilidad laboral
	Contradicción en el trabajo
	Cambios científicos - tecnológicos
	Desorden en el trabajo
	Falta de liderazgo
	Falta de organización
<b>Dirección</b>	Falta de capacidad de dirección y organización
	Autoritarismo sobre el trabajador
	Mal trato
	Ausencia de motivación
<b>Ambiente laboral</b>	Espacio de trabajo inadecuado
	Conflictos laborales
<b>Jornada de trabajo</b>	Horarios desordenados
	Horarios prolongados
<b>No organizacionales</b>	Enfado e ira por interrogaciones de los estudiantes
	Costumbres de fumar
	Infidelidad
	Pelear
<b>Familiares</b>	Falta de comunicación/ Incomprensión
	Problemas económicos
	Adicciones como el alcoholismo

Fuente: Nilo, 2019

Además de las causas que se detallan en la tabla 3, los docentes también pueden estresarse dependiendo del nivel educativo donde imparten sus conocimientos. No es lo mismo tratar de educar a un niño de seis años que a un adolescente de 14 (Ramírez et al., 2008). A esto se le añade el mal comportamiento, el bajo desempeño y la falta de motivación de los estudiantes hacia el proceso de aprendizaje. Todo lo mencionado anteriormente genera que los docentes sufran síntomas y enfermedades específicas de carácter físico y psicológico, tal como se muestra en la Tabla 5.

**Tabla 5**

*Patologías de docentes por estrés*

<b>Patologías</b>
Sentimientos negativos
Cinismo
Descuido de los estudiantes
Absentismo
Ansiedad
Depresión
Irritabilidad
Baja autoestima
Insomnio
Hipertensión
Úlceras
Dolor de cabeza
Trastornos coronarios (enfermedades cardíacas)
Consumo de drogas y alcohol

Fuente: Mañas et al., 2011

Es importante mencionar que no todos los docentes tienen lugares de trabajo con condiciones favorables para desarrollar sus actividades. Además, de forma teórica y en papel cuentan con unos horarios de trabajo definido, sin embargo, éstos no se cumplen; tienen una sobre carga

laboral que les impide desarrollarse en el ámbito académico. Todo esto les genera depresión y ansiedad, los cuales están asociados con el estrés (Alvites, 2019).

También existen factores estresores que son generados por diferentes aspectos de la empresa, ya sea la estructura, el ambiente físico o emocional de los trabajadores. Uno de estos factores es el clima organizacional, este influye en el desarrollo de las funciones y la percepción que tiene cada persona al respecto (Serrano y Portalanza, 2014). Se lo puede relacionar con otro factor estresor, la falta de cohesión, que se lo interpreta como la ausencia de integración entre los miembros de la empresa o institución (Hopenhayn, 2007). Además, la influencia del líder es clave para aumentar la motivación de los trabajadores y mejorar la percepción que ellos tienen de sus actividades y sus relaciones interpersonales (Iglesias y Sánchez, 2015).

Otro de los factores es la estructura organizacional, hace referencia a la distribución formal de cada función dentro de la organización y la comunicación que existe entre los responsables. Si estos no están bien definidos genera inseguridad y desconfianza a los trabajadores (Moreno y Pilar, 2009). Sin embargo, si una persona cuenta con el “respaldo de grupo” desaparecen las inseguridades porque al sentir que es parte importante de su grupo laboral, encuentra la respuesta al ¿quién soy yo dentro de la institución? (Topa y Morales, 2007).

El territorio organizacional se lo relaciona con el espacio físico que tiene cada trabajador, la manera en que éste puede interactuar con sus compañeros y como domina cada situación que se presenta durante sus actividades (Estrada y Rojas, 2012).

La tecnología ha evolucionado y se ha vuelto indispensable para mejorar los procesos dentro de las organizaciones. Sin embargo, la falta de conocimientos, experiencias, habilidades y equipos adecuados hace que su implementación genere insatisfacción y descontento en algunos trabajadores (Cabrero, 2003).

En la actualidad, el Ecuador cuenta con un sistema educativo comprendido por la educación inicial, general básica y bachillerato, además del sistema de educación superior y el sistema de educación intercultural bilingüe para los pueblos ancestrales y nacionalidades indígenas (Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2015). En esta investigación se trabajará con los

docentes que educan a estudiantes que cursan la educación general básica. Este nivel educativo se distribuye en cuatro subniveles que se detallan en la Tabla 6.

**Tabla 6**

*Subniveles de la educación general básica*

<b>Subnivel</b>	<b>Grados</b>	<b>Edad de los estudiantes</b>
<b>Preparatoria</b>	1º	5
<b>Básica elemental</b>	2º, 3º, 4º	6 a 8
<b>Básica media</b>	5º, 6º, 7º	9 a 11
<b>Básica superior</b>	8º, 9º, 10º	12 a 14

Fuente: MINEDUC, 2016

## **1.2. Antecedentes (Revisión de estudios previos)**

Luego de la revisión bibliográfica, se obtuvieron distintos trabajos que sirvieron de apoyo para esta investigación. A continuación, se presentan aspectos importantes de estos estudios:

Aragón et al. (2008) efectuaron una evaluación psicológica del entendimiento emocional en México. Analizaron la felicidad, amor, enojo, miedo y tristeza. Se utilizó la Prueba de entendimiento emocional que cuenta con tres secciones (contexto, consecuencias y comprensión de la complejidad de las emociones). En este estudio se determinó que las mujeres se guían por las emociones y sentimientos, esto las hace más expresivas que los hombres.

Peiró y Rodríguez (2008) analizaron el papel del liderazgo en el bienestar y salud de la organización en España. Indican que el líder es el encargado de tomar las decisiones dentro de la organización, por ende, es clave para la presencia o ausencia del estrés en los trabajadores.

Bacallao (2009) ejecutó un trabajo sobre los sistemas de control en instituciones de España, con el objetivo de determinar las debilidades que presentan en el ambiente laboral. Se utilizó el análisis FODA (fortalezas, oportunidades debilidades y amenazas,) y guías para la evaluación del ambiente laboral. Se concluyó que una de las debilidades es la falta de

conocimiento de los trabajadores sobre los procesos y reglas de sus áreas de trabajo, esto es causado por inducciones deficientes.

Larrosa (2010) realizó un trabajo en España sobre profesión docente para conocer los rasgos más significativos de esta profesión, teniendo en cuenta que no solo se necesita de vocación para evitar y controlar el estrés laboral. Se efectuó un análisis de las tradiciones de los profesores, sus necesidades, los cambios de la sociedad y los avances tecnológicos a través de encuestas y búsqueda bibliográfica. El investigador concluyó que la vocación y la profesión acompañadas de los valores éticos y morales deben estar equilibradas para la resolución de situaciones adversas.

Maceiras et al. (2010) ejecutaron una investigación sobre la aplicación de nuevas tecnologías, que tuvo como objetivo mejorar el proceso de aprendizaje. Se desarrolló un vídeo de alta resolución denominado “píldora de conocimiento”, el cual contenía al docente explicando su clase apoyado por una presentación. Se concluyó que las píldoras del conocimiento es un recurso innovador que despertaría el interés de los estudiantes y se enfatiza que la tecnología favorece y fortalece al proceso de enseñanza-aprendizaje.

Suárez et al. (2010) desarrollaron un estudio en la Comunidad Valenciana - España que tenía como objetivo estudiar las competencias en TIC del profesorado. La investigación fue de tipo descriptiva y se desarrolló un cuestionario que recogió información sobre diferentes aspectos de los docentes (características, accesibilidad, uso de la tecnología, entre otros). Los resultados de la investigación indicaron que los docentes tienen conocimientos tecnológicos limitados ( $x = 2,40$ ), esto debe cambiar para un mejor proceso de enseñanza – aprendizaje.

Posada (2011) escribió un artículo donde relacionó el estrés laboral y el trabajo, donde se menciona que afecta a la seguridad y salud de cualquier persona. Además, se le atribuye el retiro del 50 -60% de trabajadores.

Gismero et al. (2012) realizaron un estudio sobre afrontamiento cognitivo para prevenir el estrés laboral en docentes; el objetivo del estudio fue analizar las estrategias de afrontamiento y autoeficacia. Se usó la Escala de recursos personales de afrontamiento cognitivo y un cuestionario sobre características de la actividad (conducta del alumnado, sobrecarga de trabajo, conflictos, entre otros). Se determinó que los docentes utilizan estrategias reactivas

(13,85%) porque tienden a esperar situaciones negativas estresantes; por esta razón hacen énfasis en la necesidad de prevenir el estrés laboral en las instituciones educativas.

Fernández (2014) redactó un texto sobre la salud mental de los maestros de España, este se enmarca en describir las amenazas que ponen en riesgo el equilibrio psíquico de estos profesionales. Según este autor, el 30% de éstos ya padecen de afectaciones mentales por lo que se los considera como la causa principal de morbilidad en los docentes.

Guevara et al. (2014) realizaron un estudio en Colombia sobre el estrés laboral y salud mental en docentes de primaria y secundaria. Tuvo el objetivo de conocer los niveles de estrés y su relación con la salud mental. La investigación fue de tipo descriptivo, transversal y correlacional, se usó el Cuestionario sobre Estrés Laboral de la OIT-OMS y el Cuestionario de Goldberg; los resultados indicaron que la mayoría de los docentes estresados (36,3%) son aquellos que imparten clases en secundaria.

Serrano y Portalanza (2014) hicieron un artículo para analizar la influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. Se realizaron búsquedas bibliográficas para analizar antecedentes, conceptos y teorías de diferentes autores. Los autores concluyen que el líder es responsable del bienestar general de sus trabajadores, de él depende su satisfacción y afinidad con su trabajo.

Parra et al. (2015) ejecutaron una investigación en Maracay – Venezuela, su objetivo fue determinar la relación entre la docencia socioformativa y el desempeño académico. Se usó un cuestionario comportamental que tuvo como resultado que los docentes deben ser flexibles, dinámicos y motivadores para impulsar el interés de sus estudiantes.

Navinés et al. (2016) redactaron un artículo acerca del estrés laboral y sus consecuencias sobre la salud física y mental. Afirman que es una respuesta dañina que aparece cuando las exigencias de una actividad superan las capacidades y habilidades del trabajador. Todo esto se manifiesta a través de diferentes síntomas, tales como cefalea, fatiga, pérdida de peso, entre otras.

Robert (2016) realizó una investigación sobre la incidencia del estrés en el ausentismo de docentes en el instituto de idiomas de la Universidad Politécnica Salesiana en Quito – Ecuador. Tuvo el objetivo de identificar los niveles de estrés en los profesores y los factores

que influyen para su generación. La investigación se consideró cuasi-experimental cuantitativa y se usó el Cuestionario sobre Estrés Laboral de la OIT-OMS, además se revisó las documentaciones de ausentismos de maestros. Los resultados indicaron que el 90% de los docentes tenían un nivel intermedio de estrés y el factor que provocaba su aparición era el territorio organizacional.

Cardozo (2017) desarrolló una investigación sobre el estrés en el profesorado según el sexo y contexto laboral, con el objetivo de delimitar de forma teórica la dinámica del magisterio. Este estudio tuvo una metodología descriptiva y no experimental, se usó el Cuestionario de síntomas, manifestaciones psicosociales y físicas del estrés. Los resultados indicaron que los niveles de estrés son mayores en el sexo femenino (76,3%).

Galarza et al. (2017) realizaron un trabajo de investigación sobre la estructura organizacional y liderazgo. El objetivo de esta investigación fue determinar los estilos de liderazgo y relacionarlos con la estructura organizacional; se aplicó el Cuestionario Multifactorial sobre liderazgo MLQ. El investigador concluyó que un líder no solo debe poseer una excelente conducta o valores, está obligado a tener un excelente carisma para guiar a su organización hacia el cumplimiento de sus metas.

Sánchez (2017) efectuó un estudio con docentes de secundaria de Huancayo – Perú con el objetivo de determinar la relación de los factores sociolaborales y el estrés en docentes. La investigación fue descriptiva y como instrumento se usó el Test de Tendencia al Síndrome de Burnout de Maslach, tomando en cuenta específicamente la dimensión que estudia el estrés. Tuvo como resultado que el 60% de los docentes presentaron un nivel medio de estrés. Según este estudio, la mayoría de los docentes que mostraron niveles de estrés tenían entre 31 y 40 años mientras que los porcentajes más bajos lo tuvieron los educadores mayores a 60 años.

Rodríguez et al. (2017) desarrollaron una investigación sobre el síndrome de burnout y su objetivo fue detectar sus principales manifestaciones. Fue cualitativa y se centró en la recolección de información para su análisis posterior. Se obtuvo como resultado que las mujeres son más propensas a sufrir estrés y fatiga emocional.

Cladellas et al. (2018) ejecutaron un estudio en España sobre satisfacción, salud y estrés laboral, con el objetivo de conocer la aparición de estas dimensiones en profesores con contratos permanentes y temporales. Los instrumentos que se utilizaron fueron el Cuestionario ISTAS21 y el Cuestionario Psicosocial de Copenhague y los resultados indicaron que los profesores con contratos no permanentes muestran niveles de satisfacción bajos ( $p = 9,9$ ), altos niveles de estrés ( $p = 20,2$ ) y peor estado de salud ( $p = 18,5$ ). En este trabajo se recalca que los niveles elevados de estrés son perjudiciales para la salud física y mental de los docentes.

Ortiz (2018) desarrolló una investigación en Málaga – España para conocer la prevalencia de situaciones de riesgos psicosociales en docentes. Fue un estudio descriptivo y utilizó como instrumento un cuestionario de riesgo psicosocial elaborado en base a la Escala de estrés en profesores validado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo de España. Este estudio tuvo como resultado que al menos el 22.1% de profesores evaluados durante el año 2016 son susceptibles a estos riesgos.

Bermeo (2019) realizó un estudio sobre el estrés laboral y el síndrome de burnout en docentes de un colegio de Cuenca – Ecuador, la cual tuvo como objetivo determinar la presencia y frecuencia de estrés en dichos maestros. La investigación fue descriptiva – observacional y usó el Inventario de Burnout de Maslach y la Escala Sintomática de Seppo Aro. Se obtuvo como resultado que cuatro de cada diez docentes de la institución experimentan estrés, especialmente del sexo femenino.

Calahorrano (2019) realizó un trabajo de investigación sobre el estrés laboral y el clima organizacional. Tuvo el objetivo de determinar el nivel de estrés laboral, la percepción del clima organizacional y su relación. La investigación fue cuantitativa, correlacional y transversal; los instrumentos que implementó fueron el Cuestionario para el estrés de la Pontificia Universidad Javeriana y el Cuestionario de clima organizacional de Litwin y Stinger. Los resultados mostraron que el 27,5% de los individuos se encontraban con un nivel medio de estrés.

Martínez et al. (2019) desarrollaron un estudio sobre el estrés laboral en docentes y estresores psicosociales prevalentes en Manabí – Ecuador, tuvieron como objetivo general identificar el nivel de estrés de los maestros. La investigación fue cuali-cuantitativa, descriptiva y

correlacional; los instrumentos que usaron fueron el Cuestionario sobre Estrés Laboral de la OIT-OMS y el Test de Clima Laboral de la OIT. La investigación concluye afirmando que los docentes tenían un nivel de estrés medio.

Mora (2019) efectuó un trabajo investigativo sobre estrés laboral y jornada de trabajo en Quito. El objetivo fue evaluar el estrés laboral por jornadas de trabajo, utilizó el Cuestionario sobre Estrés Laboral de la OIT-OMS y la Escala sintomática de Seppo Aro. Se obtuvo como resultado que el 92% de los trabajadores tienen nivel de estrés bajo y el 4% nivel intermedio.

Muñoz (2019) desarrolló un estudio en Quinindé – Ecuador sobre estrés laboral con el objetivo de determinar los factores estresores y el nivel de estrés del personal. En esta investigación se utilizó el Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT – OMS y la Escala Sintomática de Seppo Aro. Los resultados indicaron que el 29% de los trabajadores presentan un nivel intermedio de estrés y los factores generadores de esta situación fueron el clima organizacional (14,34%), la influencia del líder (14,11%) y la estructura organizacional (13,61).

Nilo (2019) ejecutó una investigación en Huancayo – Perú sobre el estrés en maestros de educación básica superior con el objetivo de relacionar la presencia de estrés con diferentes aspectos económicos, sociales y laborales. En este estudio se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach y se obtuvo que el 55,5% de mujeres y el 45,5 de hombre se encontraban estresados debido a que sus salarios son insuficientes y no cuentan con los materiales educativos necesarios.

Rojas et al. (2020) realizaron un estudio sobre el estrés y su relación con la carga laboral. Tuvieron como objetivo identificar los factores psicosociales que generan este malestar en los docentes de Kennedy, Bogotá – Colombia. Fue una investigación de tipo descriptiva donde se usó la Escala de Fuentes de Estrés en profesores. Los resultados fueron que los docentes tienen una gran carga de tareas dentro y fuera de su horario laboral y sus salarios no compensan el tiempo que invierten.

Velásquez (2020) efectuó un estudio para determinar la relación entre el estrés y el desempeño docente en Santa Rosa – Perú. Fue una indagación descriptiva que utilizó el Inventario de Maslach y tuvo como resultado la existencia de estrés a causa del desempeño

de los profesores ligados a la tecnología y falta de innovación lo que genera baja autoestima e inseguridad.

### **1.3. Fundamentación legal**

El Ecuador cuenta con varias leyes que pretenden garantizar la salud del trabajador dentro de su entorno laboral, pero en ocasiones no se cumplen por completo. Muchas organizaciones se enmarcan en la prevención de los factores de riesgos físicos, químicos, biológicos, mecánicos y ergonómicos, dejando de lado los factores psicosociales que pueden significar una gran amenaza para la salud. Esto es un grave error debido a que una persona solo tiene un completo estado de salud cuando se protegen sus dimensiones físicas, sociales y emocionales (Moreno, 2008).

El punto de partida en la legislación ecuatoriana fue la Constitución de la República del Ecuador (2008). Esta expresa en su art.32 que el Estado garantizará la salud de las personas a través de distintas políticas, programas y acciones equitativas. Además, en los art. 33 y 326 menciona que toda persona tiene derecho a un trabajo que le permita desenvolverse en un ambiente laboral que no perjudique su salud, sino que promueva su bienestar de manera integral.

El Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (2004) también fue considerado como una herramienta legal fundamental dentro de las empresas. En el art. 4 de este instrumento se pide que se proteja física y mentalmente a los trabajadores estableciendo medidas que mejoren el entorno laboral. Por esto, pide que cada país revise de manera constante sus leyes vigentes respecto al trabajo. También se pide la utilización o creación de:

- Sistemas de seguridad o prevención de riesgos
- Programas de seguridad y salud en el trabajo
- Mapa de riesgos
- Capacitaciones de prevención, seguridad y salud en el trabajo

El C190 - Convenio sobre la eliminación de la violencia y el Acoso (2019) en su art. 4 pide que toda persona goce de un empleo libre de acoso y violencia. Además, de ser un ambiente integrado e inclusivo con el objetivo de garantizar el bienestar del trabajador.

Por otro lado, el Código de trabajo del Ecuador (2020) en su art. 434 exige que toda empresa con más de diez trabajadores debe elaborar un Reglamento de Higiene y Seguridad para garantizar el bienestar del trabajador y el empleador, mismo que debe ser aprobado por el Ministerio de Trabajo. Sin embargo, si las medidas del reglamento fallan, el art. 38 dice que el empleador debe indemnizar al trabajador que sufre un daño a causa de un factor de riesgo propio de la actividad que realiza dentro de la empresa, a menos que el Instituto de Seguridad Social no otorgue este beneficio.

Otro de los fundamentos legislativos para garantizar el bienestar de los trabajadores ecuatorianos es el Decreto Ejecutivo 2393. Reglamento de Seguridad y Salud de Los Trabajadores (2003). En este se establecen las obligaciones de los empleadores y la de los trabajadores.

Según el art. 11, los empleadores deben establecer medidas que prevengan los riesgos laborales a través de la implementación de reglas, espacios seguros, realización de exámenes médicos y efectuando capacitaciones. Pero los empleadores no son los únicos que tienen obligaciones, por esto en el art. 13 se menciona que los trabajadores tienen que capacitarse, usar las protecciones personales de manera correcta e informar siempre que un aparato o instrumento se encuentre averiado.

También se consideró al Acuerdo 076 (2020), el cual se complementa con el 181. En estos acuerdos se garantiza el bienestar del trabajador, el empleador y la relación entre estos, independiente de la modalidad de trabajo que se establezca. Esta puede ser completamente virtual o parcial dependiendo de las necesidades del negocio.

En el art. 5 del Acuerdo 181 (2020), se estipula que el teletrabajador tiene los mismos beneficios de un trabajador presencial, enfocados de una manera distinta, pero con el mismo objetivo de garantizar su salud y comodidad. Por lo cual tiene derecho a:

- Por lo menos doce horas continuas de desconexión para garantizar que tengan un descanso adecuado.
- Tiempo de desconexión para el almuerzo de la misma manera que en la modalidad presencial.

- Períodos de tiempo donde el empleador no puede contactarse para hacerle requerimientos.

Además, en el art. 11 se establece que a pesar de que el trabajo es virtual la jornada no deberá superar los límites de lo indicado en el Código de trabajo y de ninguna manera el salario será inferior al sueldo básico establecido en el país.

Finalmente, se contempló el art.2 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2015) donde se indica que el Estado es responsable de garantizar que las instituciones educativas sean saludables y seguras. Esto se complementó con el art.3 del Acuerdo 00096-A (2016), este destaca que los trabajadores administrativos, docentes y estudiantes tienen derecho a desarrollar sus actividades en ambientes seguros.

## **CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA**

### **2.1. Tipo de estudio**

La presente investigación fue de tipo cuantitativa por la forma en que se presentaron los datos y por su alcance fue descriptiva porque únicamente se detallaron los aspectos encontrados en los cuestionarios respecto al estrés laboral. Cabe destacar que la investigación fue “no experimental” porque no se manipuló la variable para obtener resultados.

Todo esto permitió identificar la presencia de estrés en los profesores de los distintos niveles educativos de la Escuela de Educación General Básica La Providencia.

### **2.2. Definición conceptual y operacionalización de las variables**

En la Tabla 7 se presenta la variable con la que se trabajó en esta investigación junto con su definición conceptual, operacional, dimensiones e indicadores.

**Tabla 7***Operacionalización de la variable*

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
Estrés laboral	El estrés es una tensión nerviosa que genera desequilibrio personales y emocionales. Surge cuando los requerimientos del trabajo sobrepasan las habilidades del trabajador (Díaz, 2016).	Escala Sintomática de Estrés Seppo Aro	<p>Acidez o ardor en el estómago</p> <p>Pérdida de apetito</p> <p>Deseos de vomitar o vómitos</p> <p>Dolores abdominales</p> <p>Diarreas u orinar frecuentemente</p> <p>Dificultades para quedarse dormido o despertarse en la noche</p> <p>Pesadillas</p> <p>Dolores de cabeza</p> <p>Disminución del deseo sexual</p> <p>Mareos</p> <p>Palpitaciones o latidos irregulares</p> <p>Temblor o sudoración en manos</p> <p>Sudoración excesiva sin haber realizado esfuerzo físico</p>	Frecuencia de ausencia/presencia

Falta de energía o depresión

Fatiga o debilidad

Nerviosismo o ansiedad

Irritabilidad o enfurecimientos

---

Cuestionario sobre el  
Estrés Laboral de la  
OIT - OMS

Clima organizacional

1. Compresión de:
  - La misión
  - Las metas y las estrategias
2. Políticas  
Dirección y objetivos

Estructural organizacional

1. Rendición de informes
2. Papeleo  
Control y supervisión

Territorio organizacional

1. Espacio de trabajo  
Comodidad/ confort

Tecnología

1. Equipos
2. Herramientas
3. Instrumentos
4. Conocimiento técnico
5. Internet  
Plataformas actualizadas

Influencia del líder

1. Relación con el jefe inmediato
  - Confianza
  - Trato  
Preocupación por el bienestar

Falta de cohesión	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Grupo de trabajo no consolidado</li> <li>2. Desorganización grupal Presión</li> </ol>
Respaldo de grupo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apoyo profesional</li> <li>2. Respaldo ante problemas o demandas Ayuda técnica</li> </ol>

---

Nota: en esta tabla se presentan de forma detallada las dimensiones e indicadores de estrés laboral relacionadas con el Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT – OMS y la Escala Sintomática de Seppo Aro. Fuente: Seppo-Aro, 1980 y OIT-OMS, 1989

### 1.3. Población y muestra

La investigación se la realizó en la Escuela de Educación General Básica La Providencia, ubicada en la ciudad de Esmeraldas. Esta institución es de modalidad presencial y jornada vespertina; actualmente cuenta con tres niveles educativos, básica elemental, media y superior. Su plana docente consta de 31 profesionales entre licenciados, ingenieros y magísteres, de los cuales siete son varones y 24 son mujeres, en la Tabla 8 se detallan como se distribuyen en los distintos niveles de educación.

**Tabla 8**

*Número de docentes en los distintos niveles de educación*

Nivel	Hombres	Mujeres	Total de docentes
Preparatoria	0	2	2
Educación básica elemental	0	3	3
Educación básica media	0	4	4
Educación básica superior	2	6	8
Varios niveles	5	9	14
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>24</b>	<b>31</b>

En este estudio se evaluó a todo el personal docente para hacer un análisis general y por niveles del estrés presente en estos profesionales.

### 1.4. Técnicas e instrumentos

El instrumento que se utilizó fue la Escala Sintomática de Estrés Laboral de Seppo-Aro. Esta es una herramienta que permitió conocer el nivel de estrés que tiene cada docente (trabajador), así como las consecuencias que tiene éste sobre la salud (Seppo-Aro, 1980).

El cuestionario contó con dieciocho cuestionamientos que indagaban sobre síntomas tempranos sobre las relaciones entre la mente y el cuerpo, causados por situaciones estresantes. Para dar respuesta a los ítems del cuestionario se usó la escala Likert para medir frecuencia, la cual contó con cuatro niveles:

- Raramente o nunca (0)
- Algunas veces (1)
- Frecuentemente (2)
- Muy frecuentemente (3)

Para la interpretación se sumaron todos los aspectos, y se tuvo presente que si la sumatoria era mayor a dieciocho (>18) se consideraba que el docente (trabajador) estaba afectado por el estrés.

Por otro lado, también se usó otro el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS, el cual midió los estresores organizacionales, grupales e individuales. Constó de veinticinco cuestionamientos sobre el estrés laboral, relacionados con los factores estresores; también se muestran los números de las preguntas que corresponden a cada factor estresor. Además, se observan las posibles respuestas establecidas según la escala de Likert para medir frecuencia, esta contó con siete niveles tal como se muestra en la Tabla 9.

**Tabla 9**

*Detalle de factores estresores*

<b>Factor estresor</b>	<b>Preguntas</b>	<b>Rango</b>	<b>Opciones de respuesta (escala de Likert para medir frecuencia)</b>
Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4 – 28	Nunca (1)
Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4 – 28	Raras veces (2)
Territorio organizacional	3, 15, 22	3 – 21	Ocasionalmente (3)
Tecnología	4, 14, 25	3 – 21	Algunas veces (4)
Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4 – 28	Frecuentemente (5)
Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4 – 28	Generalmente (6)
Respaldo del grupo	8, 19, 23	3 – 21	Siempre (7)

Fuente: OIT-OMS, 1989

Al finalizar se hizo una sumatoria por factor y luego en general para identificar los diferentes niveles de estrés. Estos podían ser bajo, intermedio, moderado y alto dependiendo de un rango determinado, tal como se muestra en la Tabla 10:

**Tabla 10***Niveles de estrés*

<b>Niveles de estrés</b>	<b>Rangos</b>
Nivel bajo de estrés	<90,2
Nivel intermedio de estrés	90,3 – 117,2
Nivel moderado de estrés	117,3 – 152,3
Nivel alto de estrés	>152,3

Fuente: OIT-OMS, 1989

Cabe recalcar que la Escala sintomática de Seppo Aro y el Cuestionario sobre estrés laboral de la OIT-OMS se encuentran validados por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la salud.

### **1.5. Análisis de datos**

Los datos obtenidos en los cuestionarios fueron ingresados a la herramienta ofimática Microsoft Excel. En esta se desarrolló una matriz donde se identificaron los distintos niveles educativos para poder hacer un análisis e interpretación de las diferencias que existen entre estos; además de identificar que grupo de docentes fue más afectado por el estrés.

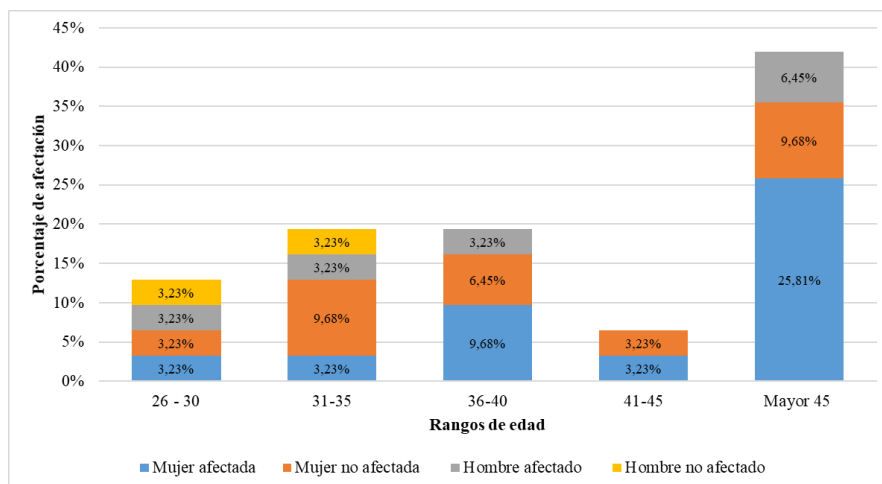
## **CAPÍTULO 3. RESULTADOS**

Los resultados se evidenciaron de acuerdo con análisis de cada uno de los cuestionarios utilizados para estudiar el estrés laboral en los docentes de la Escuela de Educación General Básica “La Providencia”.

### **2.1.Cuestionario de Seppo Aro**

Según el cuestionario de Seppo Aro, el 61, 29% de los docentes de la Escuela de Educación General Básica “La Providencia” han presentado síntomas que permiten determinar la presencia de estrés. Del porcentaje antes mencionado, el 45, 16% pertenece a docentes mujeres y el 16, 13% a docentes hombres.

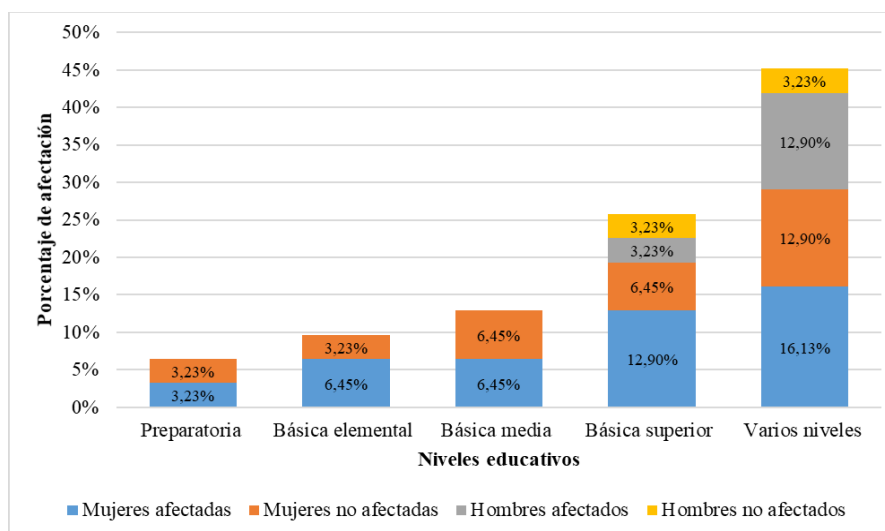
En la Figura 1 se muestra que los docentes que se encuentran afectados por el estrés tienen de 26 años en adelante. Sin embargo, el mayor porcentaje de maestros afectados son mujeres (25,81%) y hombres (6,45%) con más de 45 años. Por otro lado, también se puede apreciar que las educadoras que se encuentran en el rango de edad entre los 36- 40 son afectadas, pero con un porcentaje más bajo (9,68%). Cabe mencionar que en el resto de los rangos de edades planteadas existe un equilibrio entre el número de afectados tanto de hombres como mujeres.



**Figura 1**

*Detalle del estrés de acuerdo con el rango de edad*

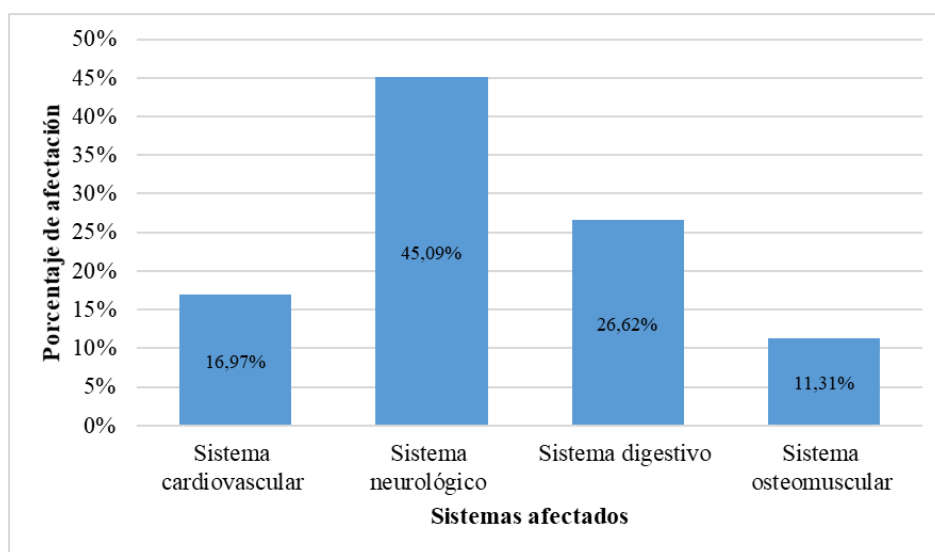
Las docentes mujeres que imparten clases en varios niveles educativos (preparatoria, básica elemental, media y superior) son quienes presentan el mayor porcentaje de presencia de estrés (45,16%). Mientras que el estrés en docentes varones se refleja en aquellos que enseñan a los estudiantes de la básica superior (6,45%) y en varios niveles (12,90). Hay presencia de estrés en todos los niveles, tal como se muestra en la Figura 2.



**Figura 2**

*Detalle del estrés de acuerdo con el nivel educativo*

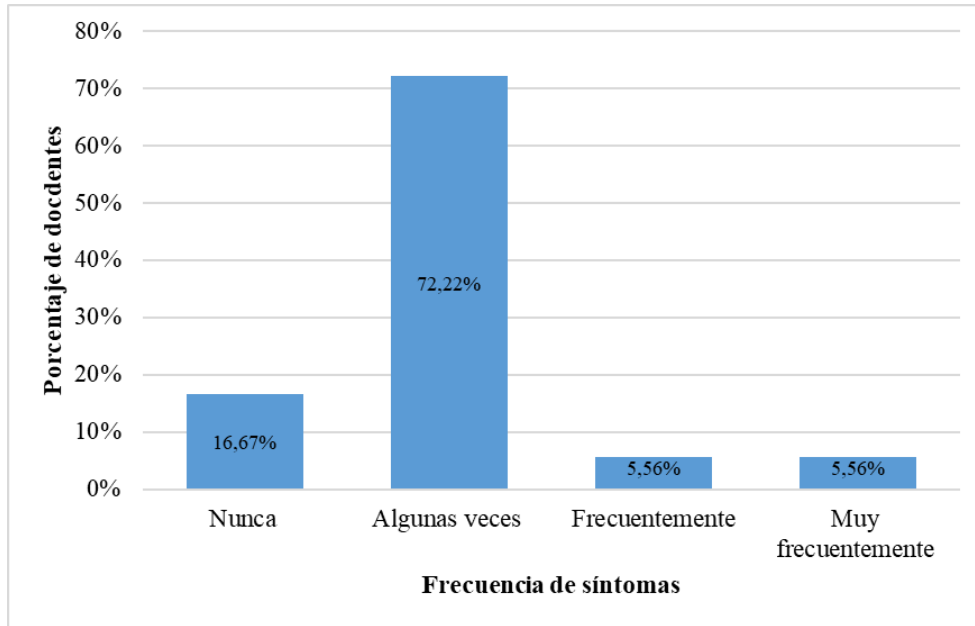
En la Figura 3 se evidencia que los docentes de la Escuela de Educación General Básica “La Providencia” que presentan estrés, son mayoritariamente afectados con síntomas relacionados al sistema neurológico (45,09%). Entre dichos síntomas destacan los dolores de cabeza, dificultades para dormir y disminución del deseo sexual. Además, presentan ardores en el estómago y disminución del apetito lo que indica que su sistema digestivo (26,62%) también es perjudicado por el estrés.



**Figura 3**

*Detalle de la afectación a los sistemas de los docentes*

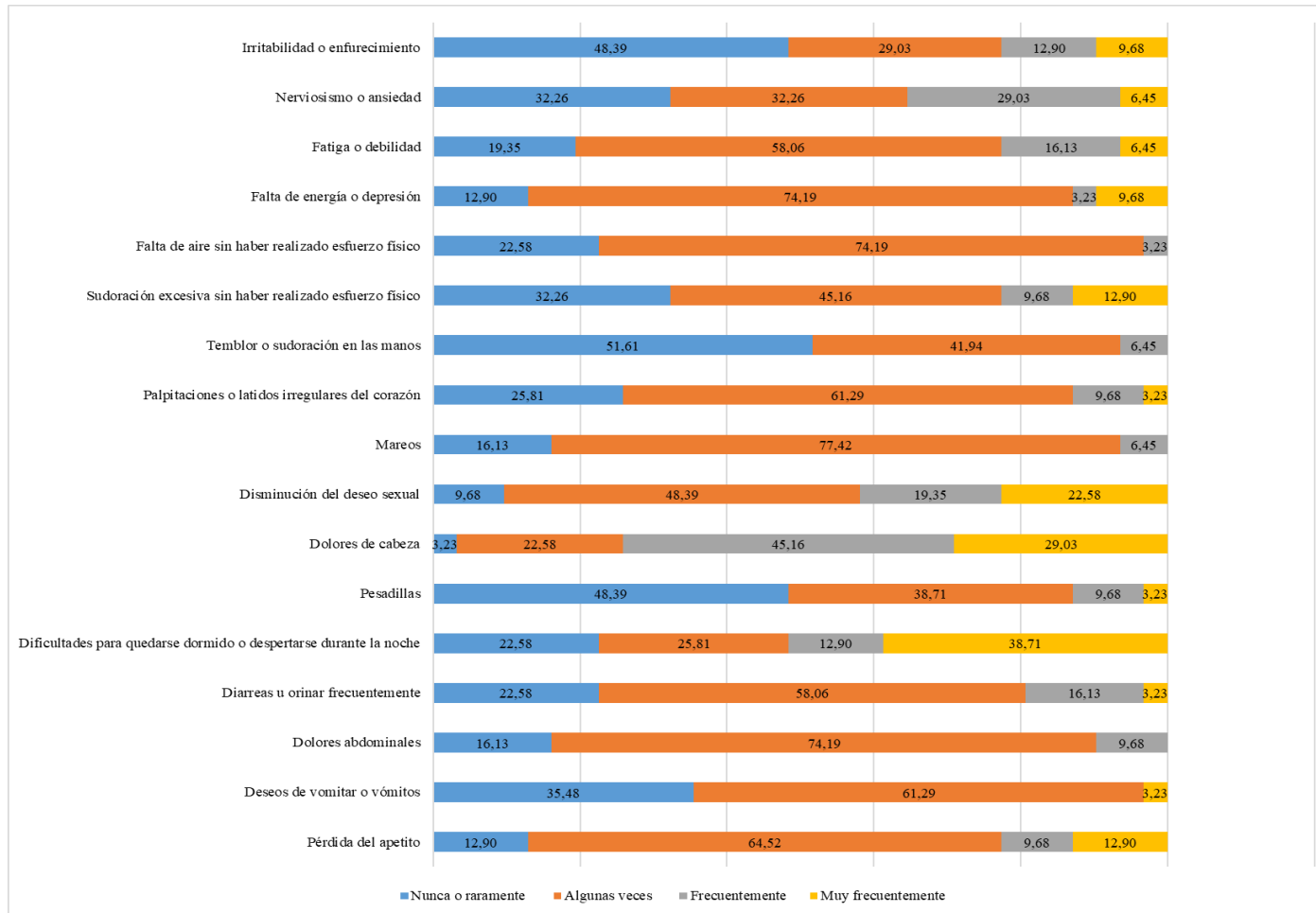
Al hacer un análisis estadístico descriptivo, se determinó que la recurrencia de cada síntoma evaluado y escogido por cada docente fue mayoritariamente de “algunas veces” (72,22%) así como se muestra en la Figura 4. Esto se basa en el anexo 3 y comprueba lo que se mostró en la Figura 5.



**Figura 4**

*Detalle de frecuencia de presentación de los síntomas*

La Figura 5 muestra el porcentaje de frecuencia en que se presentaron los síntomas propuestos en el cuestionario aplicado a los docentes. También se visualiza que la mayoría indicó que estos malestares solo se presentaron “algunas veces”; excepto los dolores de cabeza (frecuentemente – 45,16%) y las dificultades para dormir o despertar (muy frecuentemente -38,71%).

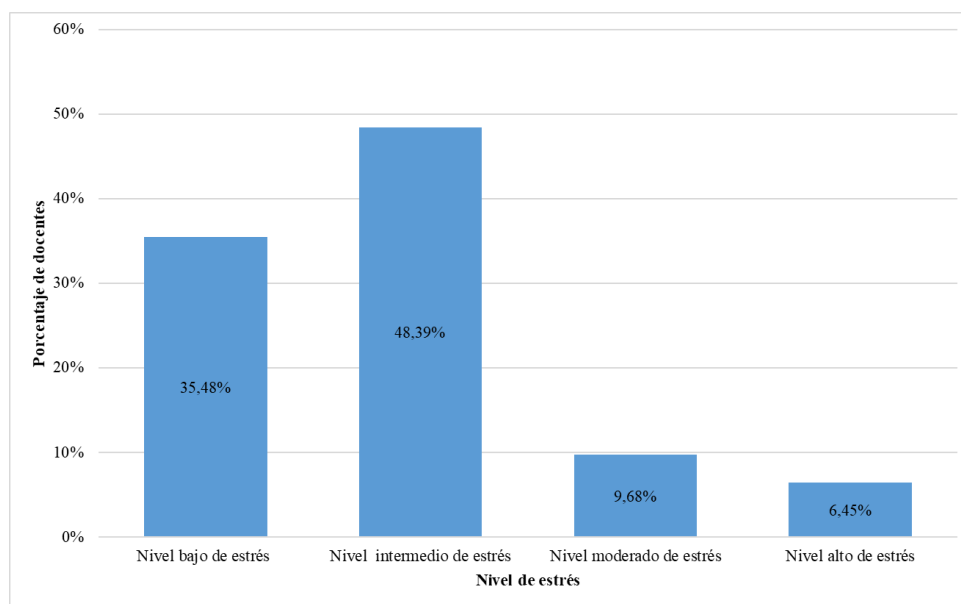


**Figura 5**

*Detalle de frecuencia por síntoma*

## 2.2. Cuestionario de estrés laboral de la OIT

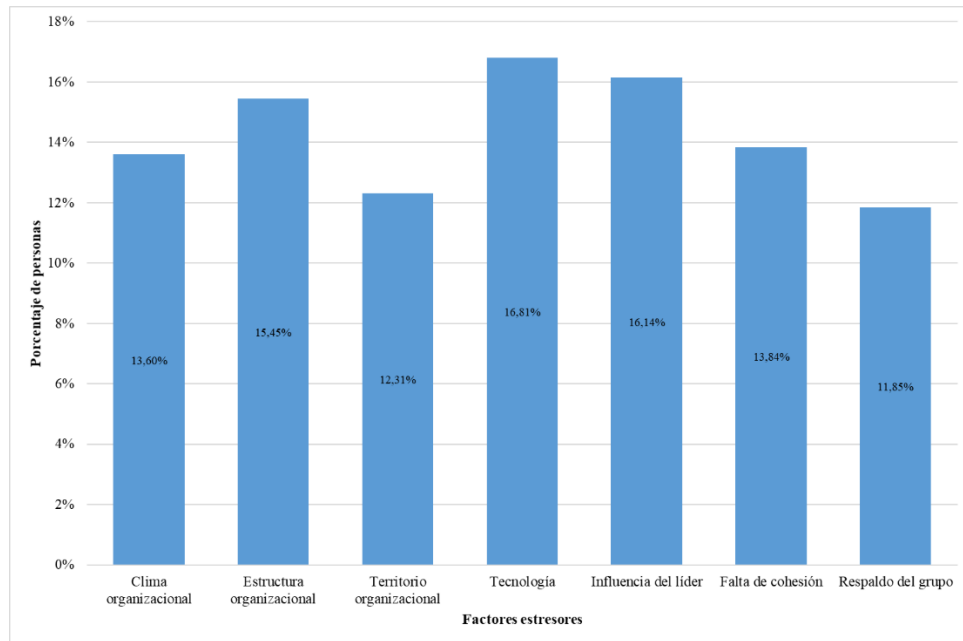
Según los datos obtenidos en el cuestionario de la OIT, se determinó que el 48,39% de docentes de “La Providencia” tienen un nivel intermedio de estrés y el 35,48% nivel de estrés bajo, tal como se muestra en la Figura 6.



**Figura 6**

*Nivel de estrés laboral en docentes*

Luego de hacer un análisis general por factores de estrés, se evidenció que la “estructura organizacional”, “tecnología” e influencia de líder presentan los porcentajes más altos al mostrar una mayor frecuencia de generación de estrés según la apreciación de los docentes. Por otro lado, el factor con menor porcentaje de generación de estrés fue “respaldo de grupo” tal como se aprecia en la Figura 7. Cabe recalcar que no son grandes diferencias, sin embargo, si se pueden apreciar y determinar los porcentajes más altos y bajos



**Figura 7**

*Incidencia de los factores estresores*

A continuación, se presenta el análisis de cada uno de los ítems por factor:

### **2.2.1. Clima organizacional**

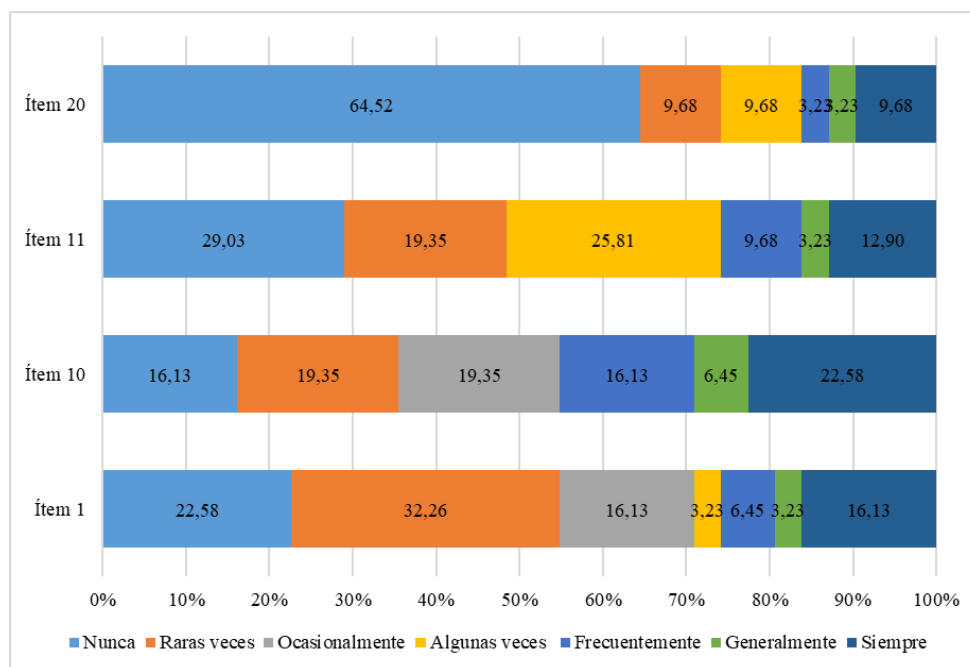
El ítem 1 que corresponde a **“los docentes no comprenden la misión y metas de la organización”** la mayoría (32,26%) indicó que algunas veces les ha generado episodios de estrés y el resto una frecuencia que varía entre ocasional a siempre con porcentajes entre 3,23% a 9,68%.

Respecto al ítem 10 (**la estrategia de la escuela no es bien comprendida**), se determinó que siempre es una fuente de estrés para el 22,58% de los docentes de la institución. Por otro lado, el 16,13% nunca ha experimentado estrés por esta causa mientras que el mismo porcentaje lo considera una causa frecuente.

El 25,81% de docentes catalogan que el ítem 11 (**las políticas iniciadas por el rectorado impiden el buen desempeño**) “algunas veces” les genera estrés mientras que el 29,03% indicó que nunca lo es.

Por último, el ítem 20 que corresponde a “**la escuela carece de dirección y objetivo**” se constató que la mayoría de los docentes (64,52%) consideran que este ítem nunca les ha causado estrés.

A continuación, en la Figura 8 se detallan los ítems 1, 10, 11 y 20:



**Figura 8**

*Frecuencia de generación de estrés a causa del clima organizacional*

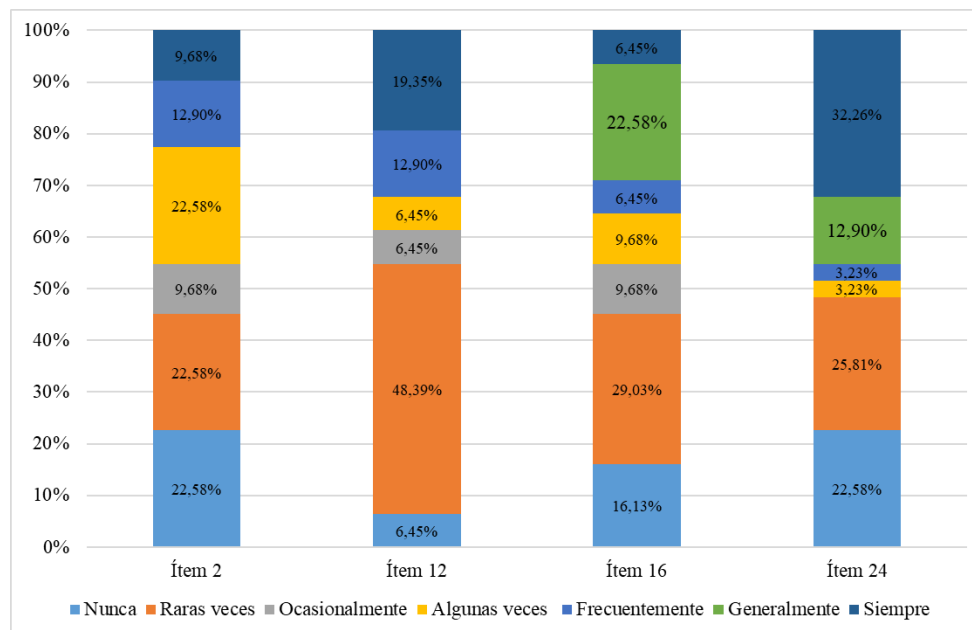
### 2.2.2. Estructura organizacional

El ítem 12 (**una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo**) se analizó y se determinó que el 48,39% de los docentes raras veces consideran que tienen poco control sobre su trabajo y eso les genere estrés.

Los resultados del análisis del ítem 16 (**la estructura formal tiene demasiado papeleo**) evidenciaron que para el 22,58% de docentes el papeleo es generalmente fuente de estrés y para el 29,03% raras veces lo es.

Por último, se aprecia que el ítem 24 (**la cadena de mando no se respeta**) siempre les causa estrés al 32,26% de educadores y raras veces al 25,81%.

Los detalles de los ítems 2, 12, 12 y 24, se muestran en la Figura 9:



**Figura 9**

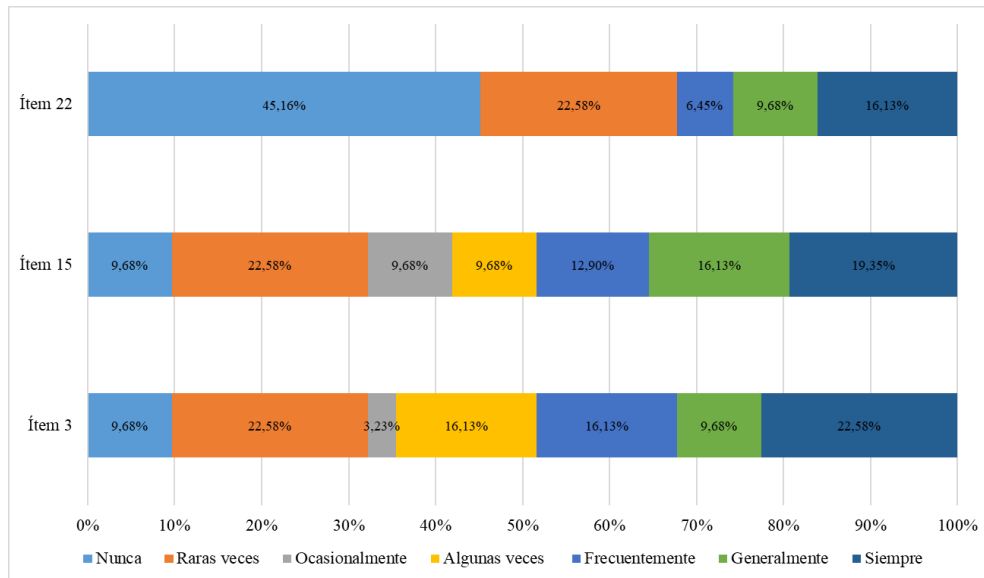
*Frecuencia de aparición de estrés a causa de la estructura organizacional*

### 2.2.3. Territorio organizacional

El ítem 3 (**no se está en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo**), para el 22,58% de docentes es siempre fuente de estrés laboral y para el mismo porcentaje raras veces lo es. Mientras que el ítem 15 (**no se tiene derecho a un espacio privado de trabajo**) raras veces les genera estrés al 22,58% de los maestros, siempre al 19,35% y solo al 9,68 nunca lo origina.

Hay que destacar que al 45,16% de los docentes que respondieron al ítem 22 (**se siente incómodo trabajar con miembros de otras áreas**), nunca les ha causado estrés laboral.

A continuación, en la Figura 10 se muestran los ítems 3, 15 y 22

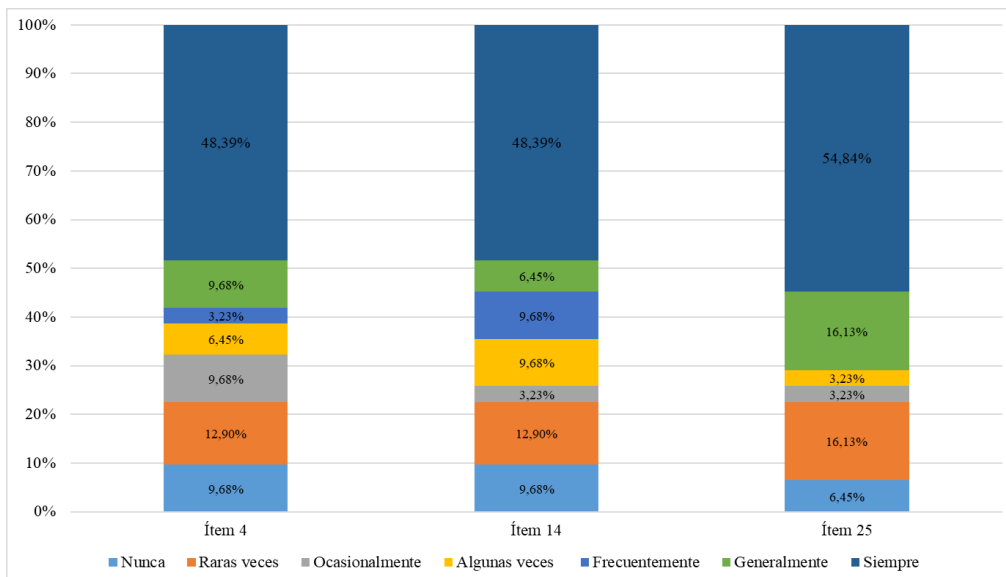


**Figura 10**

*Frecuencia de generación de estrés a causa del territorio organizacional*

### 2.2.4. Tecnología

En este factor se estudia el equipo disponible, el conocimiento técnico y la tecnología disponible para desarrollar las diferentes actividades que exige la educación. En la Figura 11, se puede apreciar que estos aspectos siempre le generan estrés a la mayoría de los docentes de la Escuela de Educación General Básica “La Providencia”.



**Figura 11**

*Frecuencia de aparición de estrés a causa de la tecnología*

### 2.2.5. Influencia del líder

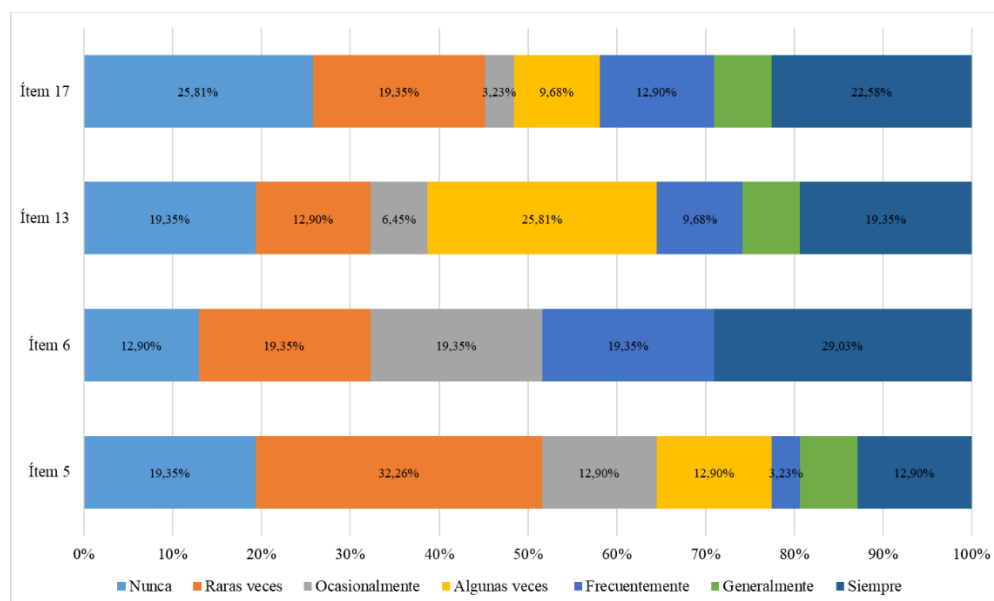
El ítem 5 (el jefe de talento no da la cara por los profesores ante la rectora) raras veces le causa estrés al 32,26% de docentes mientras que un 19,35 nunca ha sentido que la jefa de talento no da la cara por ellos.

Al 29,03% de los educadores siempre les genera estrés sentir que **la jefa de talento humano no les tiene respeto** (ítem 6), solo el 12, 9% opina lo contrario mientras que el resto tiene opiniones divididas.

El 25,81% de los docentes algunas veces se han sentido estresados al considerar que **la jefa de talento humano no se preocupa por su bienestar** (ítem 13).

Por último, considerar que la jefa de talento no tienen confianza en el desempeño de su trabajo nunca les ha ocasionado estrés al 25,81% de educadores

La Figura 12 contiene la descripción de los ítems 5, 6, 13 y 17:



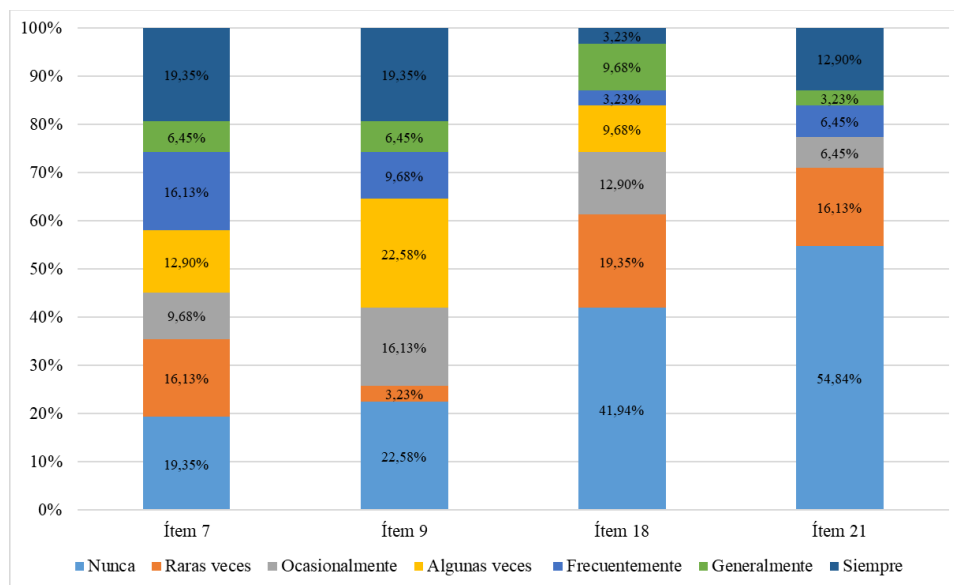
**Figura 12**

*Frecuencia de generación de estrés a causa de la influencia del líder*

### 2.2.6. Falta de cohesión

Este factor comprende no sentirse parte de un equipo de colaboración estrecha, no disfrutar de prestigio dentro de la institución, equipos desorganizados y presión de grupo.

Al observar la Figura 13 se determina que la mayoría de los docentes consideran que estos ítem nunca les ha causado episodios de estrés. Excepto en el ítem 7, donde la frecuencia “nunca” y “siempre” comparten los mismos porcentajes.

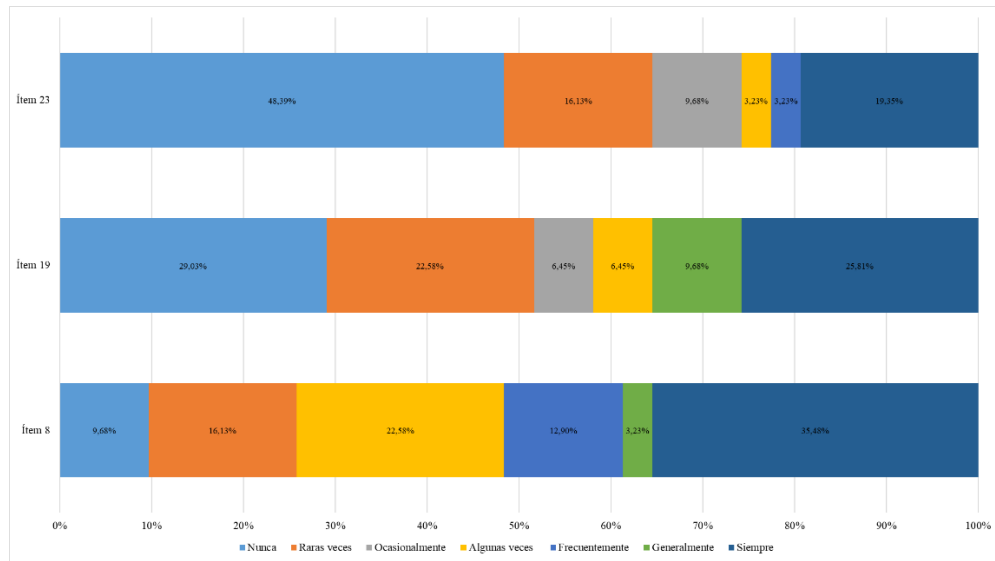


**Figura 13**

*Frecuencia de aparición de estrés a causa de la falta de cohesión*

### 2.2.7. Respaldo de grupo

El ítem 8 (el área no respalda sus metas) siempre es causante de estrés en el 35,38% de docentes y algunas veces para el 22,58%. Mientras los ítems 19 (el área no brinda protección ante demandas injustas) y 23 (el área no brinda ayuda técnica) nunca originan estrés en la mayoría de los docentes de la Escuela de Educación General Básica “La Providencia” tal como se muestra en la Figura 14.



**Figura 14**

*Frecuencia de generación de estrés a causa del respaldo de grupo*

### 2.3. Medidas preventivas

En la tabla 10, se presentan el peligro estudiado y los riesgos identificados; además se encuentran las posibles medidas preventivas y de control que se deberían poner en práctica para mejorar la situación de los docentes de la Escuela de Educación General Básica “La Providencia”

**Tabla 11**

*Medidas preventivas y de control*

Tipo de peligro	Descripción del peligro	Riesgo Consecuencia	Medidas preventivas y de control (Sugerencias)	Jerarquía de controles				
				ELI	SUS	CI	CA	EPP
Psicosocial	Estrés laboral:	Dolores de cabeza Dificultades para dormir o despertarse Disminución del deseo sexual	Desarrollar una política que promueva un buen ambiente de convivencia laboral.				X	
			Desarrollar actividades de integración para la comunidad educativa.				X	
			Desarrollar charlas para afrontar el estrés laboral.				X	
			Desarrollar capacitaciones sobre técnicas de relajación e implementar actividades lúdicas				X	
			Elaborar un flujograma de comunicación entre los miembros de la institución.				X	
			Fomentar el diálogo y respeto entre docentes y autoridades.				X	
			Respetar el horario laboral y extralaboral				X	
			Adecuar espacios físicos individuales para cada docente (para planificar y descansar)					X

Nota: En esta tabla se de considerar **ELI**: Eliminación, **SUS**: Sustitución, **CI**: Controles de ingeniería, **CA**: Controles administrativos y **EPP**: Equipos de protección personal

## CAPÍTULO 4. DISCUSIÓN

Los docentes tienen a su cargo varias actividades donde imparten sus conocimientos a los estudiantes para formar profesionales que aporten a la sociedad (Larrosa, 2010). Estos tienen que volverse asesores flexibles, dinámicos y motivadores, para lograr que sus estudiantes se vuelvan protagonistas de su educación (Parra et al., 2015). Estas actividades demandan gran cantidad de esfuerzos académicos, administrativos y emocionales, lo cual les puede generar malestar en su salud mental, en otras palabras, los maestros son susceptibles a los riesgos psicosociales (Ortiz, 2018).

La función de un docente se podría considerar como “sacrificada” porque tienen sobrecargas de tareas dentro y fuera de su horario laboral (Rojas et al., 2020), esto supone un gran riesgo para la salud mental de éstos. De hecho, las enfermedades mentales se ubican como la principal causa de morbilidad en docentes (Fernández, 2014). Uno de los desencadenantes de los problemas mentales en estos profesionales es el estrés; cabe destacar que la presencia de estrés no es mala porque este puede ayudar a motivar al cumplimiento de las actividades, sin embargo, cuando se presenta de manera constante es una verdadera amenaza (Cladellas et al., 2018).

El presente estudio estuvo destinado a obtener información sobre el estrés laboral en los docentes de la Escuela de Educación General Básica “La Providencia”. Al aplicar el cuestionario de Seppo Aro, se obtuvo que por lo menos el 61,29% de los profesores de esta institución han presentado alguno de los síntomas que reflejan la presencia de estrés. Se constató que la mayoría de afectados eran hombres y mujeres mayores de 45 años. De forma similar, Bermeo (2019) realizó una investigación en una Unidad Educativa de Cuenca – Ecuador, donde se obtuvo que la mayoría de afectados oscilaban entre los 41 y 60 años; se la puede relacionar con este estudio, a pesar de que el porcentaje de afectados es solo del 39,8%. Por otro lado, en una investigación realizada por Mora (2019), en Quito – Ecuador a una empresa de seguridad, se constató que solo el 3,58% del personal es afectado por el estrés; esto comparado con lo mencionado anteriormente corroboraría que la profesión docente genera más estrés en comparación a otras profesiones. Sin embargo, en los tres estudios uno de los síntomas que más se presenta es el dolor de cabeza.

Los resultados obtenidos en esta investigación indicaron que los principales síntomas que presentaron los docentes de la Escuela de Educación Básica “La Providencia” fueron dolores de cabeza, disminución del deseo sexual, disminución del apetito y problemas para dormir o despertar; por lo que los sistemas afectados mayoritariamente fueron el neurológico (45,09%) y el digestivo (26,62%). Al igual que en el trabajo de Navinés et al. (2016), donde se constató que los síntomas que pueden presentarse son dolores de cabeza, molestias gástricas, psicológicas y enfermedades cardiovasculares. Por esta razón se considera que el estrés laboral es el responsable de las ausencias de entre el 50 -60% de los trabajadores a nivel mundial (Posada, 2011).

Es necesario mencionar que en este estudio se comparó los resultados de los docentes de acuerdo al nivel educativo al que imparten sus conocimientos y se determinó que un gran número de los maestros que desarrollan sus funciones en la básica superior (nivel educativo más alto de la institución) han sido afectados por el estrés al presentar síntomas que indican su presencia (12,9% - mujeres); al igual que los profesores que tienen asignados varios cursos de diferentes niveles educativos (16,13% - mujeres; 12,90% - hombres). De igual forma, Guevara et al. (2014) realizó un estudio en Colombia y evidenció que la prevalencia de estrés laboral se da en los profesores de secundaria.

Uno de los resultados más relevantes de esta investigación es que la mayoría de los docentes afectados pertenecen al sexo femenino (45,16%) pero esto podría ser porque el mayor porcentaje de profesores de esta institución son mujeres. Sin embargo, hay que considerar que según la investigación realizada por Cardozo (2017) las maestras siempre presentan mayores niveles de estrés y asegura que esto se debe a factores socioculturales enmarcados en los distintos roles que desempeñan los hombres y mujeres. Rodríguez et al. (2017) también afirma que debido a su rol de ama de casa (madre), las mujeres son más susceptibles al estrés laboral, causándoles deterioro emocional. Todo esto se sustenta en que las mujeres son más expresivas y saben reconocer sus sentimientos y las emociones de los demás, poseen una gran inteligencia emocional que se basa en su capacidad de atención y empatía hacia los demás (Aragón et al., 2008).

Por otro lado, con la aplicación del Cuestionario sobre estrés laboral de la OIT-OMS se obtuvo que el 49% de los docentes se encuentran con un nivel intermedio de estrés y el 36%

con un nivel bajo. De forma similar ocurrió con la investigación realizada por Robert (2016) en Quito, donde obtuvo que la mayoría de profesores estaban con un nivel intermedio de estrés (90%) al igual que en el trabajo de Sánchez (2017) quien evidenció que el 60% de los trabajadores también tenían un nivel intermedio; además, se asemeja con estudio de Calahorrano (2019) debido a que los porcentajes más altos de sus resultados indicaban que los docentes tenían un nivel de estrés medio.

También es necesario destacar que en este estudio los factores desencadenantes de estrés fueron estructura organizacional (15,45%), tecnología (16,81%) e influencia del líder (16,14%). La misma situación se presentó en la investigación de Martínez et al. (2019), dado que los principales estresores también fueron estructura organizacional (16,38%), influencia del líder (16,42%) y tecnología (12,77%) pero en este trabajo se añade la falta de cohesión (14,02%). Del mismo modo ocurrió con el trabajo de Muñoz (2019), donde sus resultados indican que en el lugar de estudio los factores estresores fueron el clima organizacional (14,34%), la influencia del líder (14,11%) y la estructura organizacional (13,61%).

Los docentes de la Escuela de Educación General Básica “La Providencia”, conforme a lo que respondieron en el cuestionario, consideran que uno de los factores estresores es la estructura organizacional. A pesar de que raras veces sucede, el hecho de no tener el control absoluto de su trabajo les causa gran malestar. Sin embargo, según lo dicho por Galarza et al. (2017) para que una empresa sea exitosa, necesita un grupo de personas selectas que lideren y planifiquen conforme a las necesidades de la institución; por ende no todos los trabajadores tendrán la oportunidad de tener el control total de sus actividades. Pero hay que destacar que en todo trabajo se pide que los trabajadores sean proactivos y participen de forma activa en los diferentes procesos de la institución. Cada vez más se trata de incluirlos en la todas de decisiones, aunque aún hay deficiencias en el trato hacia los trabajadores (Bacallao, 2009).

La institución estudiada no cuenta con equipos tecnológicos necesarios, algunos se encuentran obsoletos y no todos los docentes cuentan con la preparación adecuada para hacer uso de estas herramientas; esta situación ocurre en varios colegios, en una investigación realizada por Nilo (2019) se menciona que los docentes presentaron estrés al no contar con los materiales necesarios para el desarrollo de sus clases. Además, se sienten inseguros por

la falta de preparación e innovación en este ámbito (Velásquez, 2020). Esto es un gran problema porque como mencionan Suárez et al. (2010) los maestros deben tener conocimientos tecnológicos para lograr el interés del estudiante e impulsarlo a mejorar y pertenecer a este nuevo mundo de la tecnología. Del mismo modo, Maceiras et al. (2010) recalcan su importancia e indica que el uso de la tecnología en el proceso educativo favorece el aprendizaje de los estudiantes debido a que se capta su atención al usar recursos que son de su interés.

Otro de los factores que afecta a los docentes es la influencia del líder, en ocasiones sienten poco respaldo de su inmediato superior, quien para ellos es la jefa de recursos humanos. Consideran que un líder es el responsable del éxito o el fracaso de su equipo de trabajo porque es el encargado de guiarlos y trabajar de la mano para alcanzar la meta planeada tal como lo mencionan Serrano y Portalanza (2014) en su artículo sobre la influencia del liderazgo; sin embargo, en muchas ocasiones no se sienten apoyados.

La Escuela de Educación General Básica “La Providencia” no contaba con medidas que eviten, controlen o reduzcan el estrés laboral hasta la fecha en que se realizó el estudio. Por lo tanto, es urgente implantarlas porque según Gismero et al. (2012) es indispensable que se adopten estrategias para combatir el estrés. Tales como la implementación de programas integradores, modificación de la cultura de la institución, impartir cursos sobre técnicas de relajación, entre otras. Todo esto debe ser apoyado por el líder de la empresa, él es el encargado de motivar a los trabajadores a realizar sus actividades y participar en los eventos desarrollados para afrontar el estrés laboral (Peiró y Rodríguez, 2008).

## CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1. Conclusiones

- Se determinó la presencia de estrés laboral en el 61,29% de los docentes de la Escuela de Educación General Básica “La Providencia”. De dicho porcentaje, la mayoría fueron mujeres (45,16%) y hombres (16,13%) con más de 45 años. Además, se podría decir que los sistemas neurológicos y digestivos de estos docentes se encuentran en peligro dado que los principales síntomas identificados fueron dolores de cabeza, disminución del apetito y el deseo sexual.
- Se evidenció que la mayoría de los profesores tienen un nivel de estrés intermedio (48,39%) y solo el 6,45% tienen un nivel alto de estrés, por ende, se podría creer que las actividades de estos no se desarrollarían de forma correcta.
- Por otro lado, con el Cuestionario sobre estrés laboral de la OIT-OMS se identificaron los factores generadores de estrés en los docentes de esta institución. Se determinó que la tecnología (16,81%), la influencia del líder (16,14%) y la estructura organizacional (15,45%) son las fuentes de estrés en esta institución. Esto indica que los maestros no se sienten respaldados por su jefe inmediato, no consideran que tienen el control de su trabajo y según su apreciación, la tecnología disponible no es la adecuada.
- Al comparar los resultados de estrés laboral de acuerdo con los niveles de educación que imparten los docentes, se evidencia que entre más alto es el nivel educativo, mayor es nivel del estrés. Además, trabajar con varios cursos también es determinante para que se genere estrés.
- Luego de analizar la información obtenida a través de los cuestionarios, se pudo evidenciar la necesidad de implementar medidas preventivas y de control para el estrés laboral en docentes. Estas incluyen la asignación de espacios adecuado de trabajo, el desarrollo de actividades lúdicas y de relajación, entre otras.

## **5.2. Recomendaciones**

Luego de la investigación realizada en la Escuela de Educación General Básica “La Providencia” se recomienda:

- Realizar evaluaciones psicológicas anuales a los docentes para garantizar el bienestar de su estado de salud emocional y evitar daños a futuros que le imposibiliten continuar ejerciendo su profesión.
- Desarrollar un programa de capacitación sobre seguridad y salud en el trabajo, haciendo énfasis en el estrés laboral donde se les enseñe técnicas de relajación y consejos para afrontarlo y superarlo; todo esto para precautelar la salud y bienestar de todos los trabajadores de esta institución.
- Implementar actividades lúdicas y de relajación semanales para que los docentes tengan un espacio de relajación para reducir los malestares que le pudiesen haber ocasionado las actividades de la semana.
- Elaborar un cronograma que se ajuste y adapte únicamente al horario laboral de cada docente y no se tenga que ocupar su tiempo de descanso; de esta manera se controlará el malestar y el cansancio de estos trabajadores.
- Remodelar la sala de profesores y adecuarla a las necesidades de estos profesionales, mejorando la climatización, los mobiliarios e implementando equipos de trabajo adecuados para que sea un área donde puedan planificar y descansar en sus tiempos libres.

## REFERENCIAS

- Almazán, F. (2019). *Prevención de riesgos laborales y medioambientales en el montaje y mantenimiento de instalaciones eléctricas de alta tensión. ELEE0209*. IC Editorial.
- Alvites, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141–159.
- Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, (2004). <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/DECISION-584.-INSTRUMENTO-ANDINO-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-EN-EL-TRABAJO.pdf>
- Aragón, R., Franco, B., y Chávez, E. (2008). Evaluación psicológica del entendimiento emocional: Diferencias y similitudes entre hombres y mujeres. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación/E Avaliação Psicológica*, 26(2), 193–216.
- Ayuso, J. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de estrés laboral y burnout. *Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653)*: <Http://Www.Rieoei.Org/Deloslectores/1341Ayuso.Pdf>.
- Aznar, M., Rodríguez, M., y Aznar, M. (2002). Estrés laboral y salud en el profesorado: un análisis diferencial en función del género y del tipo de enseñanza. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 2(3), 451–465.
- Bacallao, M. (2009). Debilidades en el Ambiente de trabajo que afectan el control interno. *Contribuciones a La Economía*, 2009–05.
- Barreto, J., Giménez, L., Godoy, B., Valencia, G., y Abou, S. (2019). *Estrés laboral y su influencia sobre los niveles de IGA secretora en docentes de una universidad pública venezolana*.
- Bermeo, C. (2019). *Prevalencia y correlación sintomática del estrés laboral y síndrome de burnout en docentes de la Unidad Educativa Rosa de Jesús Cordero en el año 2018*. Universidad del Azuay.
- Cabrero, J. (2003). Replanteando la tecnología educativa. *Comunicar: Revista Científica*

*Iberoamericana de Comunicación y Educación*, 21, 23–30.

Calahorrano, O. (2019). *Identificación de los niveles de Estrés Laboral y su relación con el Clima Organizacional del Personal Docente de Educación Básica de una Unidad Educativa Fiscal*. Quito: UCE.

Cantón, I., y Tellez, S. (2017). La satisfacción en el desempeño profesional de los docentes de educación infantil y educación primaria. Un estudio de caso. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 21(4), 279–292.

Cardozo, A. (2017). La presencia de estrés en el profesorado según sexo y contexto laboral. *Revista de Investigacion Psicologica*, 18, 43–57.

Cladellas, R., Castelló, A., y Parrado, E. (2018). Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual. *Revista de Salud Pública*, 20, 53–59.

Constitución de la República del Ecuador, (2008).  
<https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf>

Díaz, D. (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. *Artículos de Argentina, Colombia y Chile Reseñas de Libros Facultad Tecnológica*, 60.

Esteve, J. (1994). *El malestar docente*.

Estrada, A., y Rojas, A. (2012). Indicadores de vulnerabilidad al estrés en directivos y su relación con factores de estrés organizacional. *Revista de Ciencias Médicas de Pinar Del Río*, 16(3), 181–194.

Extremera, N., Rey, L., y Pena, M. (2010). La docencia perjudica seriamente la salud. Análisis de los síntomas asociados al estrés docente. *Boletín de Psicología*, 100(1), 43–54.

Fernández, F. (2014). Una panorámica de la salud mental de los profesores. *TEMAS/TEMAS*.

Galarza, S., García, J., Ballesteros, L., Cuenca, V., y Fernández, A. (2017). Estructura organizacional y estilos de liderazgo en Cooperativas de Ahorro y Crédito de Pichincha. *Cooperativismo y Desarrollo: COODES*, 5(1), 19–31.

- Gallego, Y., Gil, S., y Sepúlveda, M. (2018). *Revisión teórica de eustrés y distrés definidos como reacción hacia los factores de riesgo psicosocial y su relación con las estrategias de afrontamiento.*
- Gismero, M., Bermejo, L., Prieto, M., Cagigal, V., Mina, A., y Hernández, V. (2012). Estrategias de afrontamiento cognitivo, auto-eficacia y variables laborales. Orientaciones para prevenir el estrés docente. *Accion Psicológica*, 9(2), 87–96.
- Guerra, P., Santander, S., y Rodríguez, P. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el estrés. *CienciAmérica*, 6(1), 27–33.
- Guevara, A., Sánchez-, C., y Parra, L. (2014). Estrés laboral y salud mental en docentes de primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 4(4), 30–32.
- Hopenhayn, M. (2007). Cohesión social: una perspectiva en proceso de elaboración. *Cohesión Social En América Latina y El Caribe: Una Revisión Perentoria de Algunas de Sus Dimensiones*, 37.
- Decreto Ejecutivo 2393. Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores, (2003). <https://www.prosigma.com.ec/pdf/nlegal/Decreto-Ejecutivo2393.pdf>
- Iglesias, A., y Sánchez, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *Medisur*, 13(3), 455–457.
- Jiménez, Á., y Consuelo, V. (2014). *Beneficios de un buen ambiente laboral en una institución.*
- Larrosa, F. (2010). Vocación docente versus profesión docente en las organizaciones educativas. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, 13(4), 43–52.
- Maceiras, R., Cancela, Á., y Goyanes, V. (2010). Aplicación de nuevas tecnologías en la docencia universitaria. *Formación Universitaria*, 3(1), 21–26.
- Mañas, I., Franco, C., y Justo, E. (2011). Reducción de los Niveles de Estrés Docente y los Días de Baja Laboral por Enfermedad en Profesores de Educación Secundaria Obligatoria a través de un Programa de Entrenamiento en Mindfulness. *Clínica y Salud*,

22(2), 121–137.

Marrero, M., Aguilera, M., Ávila, I., Pastor, M., y Jaime, A. (2015). Factores de riesgos laborales y gestación. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 16(1), 66–69.

Martínez, H., Rodríguez, L., y Cobeña, K. (2019). Estrés laboral en los docentes del circuito 03 distrito 13d11 de la zona 04 de educación y estresores psicosociales prevalentes. *Revista Cognosis. ISSN 2588-0578*, 4(1), 83–98.

Méndez, M. (2017). La evaluación docente como arma para el acoso laboral y causante del síndrome quemado y estrés en los docentes universitarios del Ecuador. *Yachana Revista Científica*, 6(1).

MINEDUC. (2013). *Gestión de Riesgos en el sistema educativo*.  
<https://educacion.gob.ec/gestion-de-riesgos/>

MINEDUC. (2014). *Prácticas del buen docente y Gestión de Riesgos*.  
<https://educacion.gob.ec/profesores-se-capacitaron-en-practicas-del-buen-docente-y-gestion-de-riesgos/>

Ley orgánica de educación intercultural, (2015). [https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/02/Ley\\_Organica\\_de\\_Educacion\\_Intercultural\\_LOE\\_I\\_codificado.pdf](https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/02/Ley_Organica_de_Educacion_Intercultural_LOE_I_codificado.pdf)

ACUERDO Nro. MINEDUC-ME-2016-00096-A, (2016). <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/11/MINEDUC-ME-2016-00096-A.pdf>

MINEDUC. (2016). *Educación general básica*.  
[https://educacion.gob.ec/educacion\\_general\\_basica/](https://educacion.gob.ec/educacion_general_basica/)

Mora, M. (2019). *Estudio de estrés laboral y jornada de trabajo en los guardias de seguridad de la empresa Provip' s, Quito 2019*.

Moreno, F., y Godoy, E. (2012). Riesgos Laborales un Nuevo Desafío para la Gerencia. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 7(1).

Moreno, C., y Pilar, A. (2009). La estructura organizacional y el diseño organizacional, una revisión bibliográfica. *Gestión & Sociedad*, 2(1), 97–108.

- Moreno, G. (2008). La definición de salud de la Organización Mundial de la Salud y la interdisciplinariedad. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, 9(1), 93–107.
- Muñoz, F. (2019). *Evaluación del estrés laboral y sus manifestaciones en el personal del centro de salud Quinindé-Esmeraldas*. QUITO/UIDE/2019.
- Código de Trabajo del Ecuador, (2020). <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Código-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Navinés, R., Martín, R., Olivé, V., y Valdés, M. (2016). Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental. *Med Clin (Barc)*, 146(8), 359–366.
- Nilo, R. (2019). *Estrés laboral en docentes de educación secundaria del Distrito de Mazamari–Satipo*.
- OIT-OMS. (1989). *Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS*.
- OIT. (2012). *Salud y seguridad en el trabajo (SST)*.
- C190-Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso, (2019). [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/meetingdocument/wcms\\_721395.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/meetingdocument/wcms_721395.pdf)
- Oramas, A. (2013). Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria. *La Habana: Universitaria*.
- Orlandini, A. (2012). *El estrés: qué es y cómo evitarlo*. Fondo de cultura económica.
- Orozco, C. (2009). Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Eídos*, 2, 13–17.
- Ortiz, C. (2018). Riesgo psicosocial de los docentes de la provinciTomé, C. O. (2018). Riesgo psicosocial de los docentes de la provincia de Málaga (España). *Revista Enfermería Del Trabajo*, 8(1), 2–8.a de Málaga (España). *Revista Enfermería Del Trabajo*, 8(1), 2–8.
- OSHA. (2015). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. Agencia Europea Para La Seguridad y La Salud En El Trabajo.
- Parra, H., Tobón, S., y López Loya, J. (2015). Docencia socioformativa y desempeño académico en la educación superior. *Paradigma*, 36(1), 42–55.

- Peiró, J., y Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles Del Psicólogo*, 29(1), 68–82.
- Posada, E. (2011). La relación trabajo-estrés laboral en los Colombianos. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 66–73.
- Ramírez, T., Aubeterre, M., y Álvarez, J. (2008). Un estudio sobre el estrés laboral en una muestra de maestros de educación básica del área metropolitana de Caracas. *Revista Extramuros*, 29(2), 68–98.
- Ramos, V., y Jordão, F. (2014). *Género y estrés laboral: semejanzas y diferencias de acuerdo a factores de riesgo y mecanismos de coping*.
- Robert, Z. (2016). *Incidencia del estrés laboral en el ausentismo de los docentes del instituto de idiomas de la Universidad Politécnica Salesiana en el periodo*.
- Rodríguez, J., Guevara, A., y Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de La REDIECH*, 8(14), 45–67.
- Rojas, D., Aldana, C., Mendis, S., y Peralta, T. (2020). *Estrés laboral en los docentes y su relación con la sobre carga laboral*.
- Sáenz, M., y Ugalde, J. (2019). Riesgo psicosocial en los operadores en un Call Center. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 193–199.
- Sánchez, M., Pérez, G., González, G., y Peón, I. (2017). Enfermedades actuales asociadas a los factores de riesgo laborales de la industria de la construcción en México. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 63(246), 28–39.
- Sánchez, R. (2017). *Factores sociolaborales y estrés en docentes de secundaria de la ciudad de Huancayo*.
- Seppo-Aro. (1980). *Escala sintomática de estrés laboral Ese- Seppo Aro*.
- Serrano, B., y Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios*, 5(11), 117–125.
- Suárez, J., Almerich, G., Gargallo López, B., y Aliaga, F. (2010). Las competencias en TIC del profesorado y su relación con el uso de los recursos tecnológicos. *Education Policy*

*Analysis Archives*, 18(10).

- Topa, G., y Morales, J. (2007). Burnout e identificación con el grupo: el papel del apoyo social en un modelo de ecuaciones estructurales. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(2), 337–348.
- Toro, I., Corral, G., Murillo, N., Samaniego, A., Peña, T., y Peralta, L. (2017). Estrés laboral en docentes, administrativos y trabajadores universitarios. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 20(3), 145.
- Acuerdo 076, (2020). <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MDT-2020-076-TELETRABAJO.pdf?x42051>
- Acuerdo 181, (2020). <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/AM-MDT-2020-181-TELETRABAJO-14.09.2020-signed.pdf?x42051>
- Velandia, J., y Pinilla, N. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 23(48), 21–31.
- Velásquez, E. (2020). *Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 3076 Santa Rosa-Comas, 2019*.
- Vidal, V. (2019). *El estrés laboral: análisis y prevención*. Prensas de la Universidad de Zaragoza.
- Vieco, G., y Abello, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología Desde El Caribe*, 31(2), 354–385.
- Viera, A., Hernandez, P., y Fernández, I. (2007). Estrés laboral y el síndrome de burnout en docentes venezolanos. *Salud de Los Trabajadores*, 15(2), 71–87.
- Zavala, J. (2008). *Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos*.

## ANEXOS

### Anexo 1. Escala sintomática de Estrés de Seppo Aro



Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador

SEDE  
ESMERALDAS

### Cuestionario para evaluar el Estrés Laboral (Escala Sintomática de Seppo Aro)

#### INSTRUCCIONES

Este cuestionario servirá para realizar la evaluación de estrés laboral.

Por favor, marque con una “x” la frecuencia con que cada síntoma se presenta en usted.

Responda con sinceridad, esto es un cuestionario anónimo y confidencial.

N°	Síntomas	Frecuencia			
		Raramente o nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
		1	2	3	4
1	Acidez o ardor en el estómago				
2	Pérdida del apetito				
3	Deseos de vomitar o vómitos				
4	Dolores abdominales				
5	Diarreas u orinar frecuentemente				
6	Dificultades para quedarse dormido o despertarse durante la noche				
7	Pesadillas				
8	Dolores de cabeza				
9	Disminución del deseo sexual				
10	Mareos				
11	Palpitaciones o latidos irregulares del corazón				
12	Temblores o sudoración en las manos				
13	Sudoración excesiva sin haber realizado esfuerzo físico				
14	Falta de aire sin haber realizado esfuerzo físico				
15	Falta de energía o depresión				
16	Fatiga o debilidad				
17	Nerviosismo o ansiedad				
18	Irritabilidad o enfurecimiento				

**MUCHAS GRACIAS POR SUS RESPUESTAS**

Anexo 2. Cuestionario para Evaluar el Estrés Laboral de la OIT – OMS



Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador

SEDE  
ESMERALDAS

**Cuestionario para evaluar el Estrés Laboral de la OIT- OMS**

**INSTRUCCIONES**

Este cuestionario servirá para realizar la evaluación de estrés laboral, el objetivo es identificar los factores estresores presentes en esta institución.

Por favor, marque con una “x” la frecuencia con que cada enunciado es fuente de estrés para usted. Responda con sinceridad, esto es un cuestionario anónimo y confidencial.

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

No	Pregunta	Nunca (1)	Raras veces (2)	Ocasional mente (3)	Algunas veces (4)	Frecuente mente (5)	General mente (6)	Siempre (7)
1	¿El personal docente no comprende la misión y metas de la institución?							
2	¿La forma de rendir informes entre la jefa de talento humano y docente me hace sentir presionado?							
3	¿No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo?							
4	¿El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado?							
5	¿La jefa de talento humano no da la cara por mí ante el rector?							
6	¿La jefa de talento humano no me respeta?							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8	¿Mis compañeros de área no respaldan mis metas profesionales?							
9	¿Mis compañeros de área no disfrutan de estatus o prestigio dentro de la unidad educativa?							

10	¿La estrategia de la escuela no es bien comprendida?							
11	¿Las políticas generales iniciadas por el rectorado impiden el buen desempeño?							
12	¿Un compañero a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo?							
13	¿La jefa de talento humano no se preocupa de mi bienestar personal?							
14	¿No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo?							
15	¿No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo?							
16	¿La estructura formal tiene demasiado papeleo?							
17	¿La jefa de talento humano no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo?							
18	¿Mi equipo se encuentra desorganizado?							
19	¿Mis compañeros de área no me brindan protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hace el rector?							
20	¿La escuela carece de dirección y objetivo?							
21	¿Mis compañeros de área me presionan demasiado?							
22	¿Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras áreas de trabajo?							
23	¿Mi compañero de área no me brinda ayuda técnica cuando es necesario?							
24	¿La cadena de mando no se respeta?							
25	¿No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia?							

**MUCHAS GRACIAS POR SUS RESPUESTAS**

### Anexo 3. Análisis descriptivo

Síntoma	Moda	Rango	Mínimo	Máximo
Acidez o ardor en el estómago	1	3	0	3
Pérdida del apetito	1	3	0	3
Deseos de vomitar o vómitos	1	3	0	3
Dolores abdominales	1	2	0	2
Diarreas u orinar frecuentemente	1	3	0	3
Dificultades para quedarse dormido o despertarse durante la noche	3	3	0	3
Pesadillas	0	3	0	3
Dolores de cabeza	2	3	0	3
Disminución del deseo sexual	1	3	0	3
Mareos	1	2	0	2
Palpitaciones o latidos irregulares del corazón	1	3	0	3
Temblor o sudoración en las manos	0	2	0	2
Sudoración excesiva sin haber realizado esfuerzo físico	1	3	0	3
Falta de aire sin haber realizado esfuerzo físico	1	2	0	2
Falta de energía o depresión	1	3	0	3
Fatiga o debilidad	1	3	0	3
Nerviosismo o ansiedad	1	3	0	3
Irritabilidad o enfurecimiento	0	3	0	3