



Pontificia Universidad Católica del Ecuador
Sede Ibarra

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

INFORME FINAL DEL PROYECTO

TEMA:

ESTUDIO DE LOS CONDICIONANTES LABORALES GENERADORES DE
ESTRÉS EN LA UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO “YACHAY”
DURANTE EL AÑO ESCOLAR 2017-2018

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE

MAGÍSTER EN INNOVACIÓN EN EDUCACIÓN

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:

INNOVACIÓN E INTERVENCIÓN EDUCATIVA.

AUTORA: Lic. Mónica Azucena Machado López

ASESOR: Dr. Carlos Alberto Quiroz Palacios

IBARRA, JUNIO - 2019

Ibarra, 12 de Junio del 2019

Dr. Carlos Alberto Quiroz Palacios

ASESOR

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe final de investigación, el cual se ajusta a las normas vigentes en la Escuela de Ciencias de la Educación (CCEE), de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra (PUCESI); en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

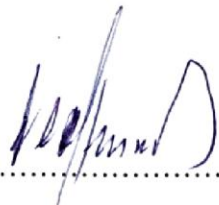
(f.) 

Dr. Carlos Alberto Quiroz Palacios

C.C.: 1701704627


PÁGINA DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

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

(f):.....

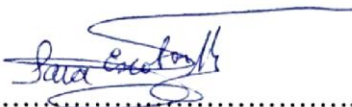
Dr. Carlos Alberto Quiroz Palacios

C.C.: 1701704627

(f):.....

Mgs. Verónica Paulina Mantilla Vaca

C.C.: 1002581914

(f):.....


Mgs. Sara Matilde Escobar Montiel

C.C.: 1712841400

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS

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

Ibarra, 12 de junio de 2019

f).....

Mónica Azucena Machado López

C.C: 1001573359

AUTORÍA

Yo, Mónica Azucena Machado López, portadora de la cédula de ciudadanía N° 1001573359 declaro que la presente investigación es de total responsabilidad de la autora, y eximo expresamente a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra de posibles reclamos o acciones legales.

f):..........

Mónica Azucena Machado López

C.C.: 1001573359

AGRADECIMIENTO

Mi más profundo y sincero agradecimiento a todas aquellas personas que aportaron con su conocimiento, preparación, tiempo, comprensión o su granito de arena para la construcción de esta etapa profesional y que supieron guiarme y apoyarme hasta conseguir la meta propuesta.

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo: Mónica Azucena Machado López, con CC: 1001573359, autora del trabajo de grado intitulado: “ESTUDIO DE LOS CONDICIONANTES LABORALES GENERADORES DE ESTRÉS EN LA UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO “YACHAY” DURANTE EL AÑO ESCOLAR 2017-2018”, previo a la obtención del título profesional de Magíster en Innovación en Educación, en la Escuela de Ciencias de la Educación.

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

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

Ibarra, 12 de Junio del 2019

(f.)

Mónica Azucena Machado López

C.C. 1001573359

Índice

Resumen y Palabras clave.....	1
Abstract.....	
INTRODUCCIÓN.....	
CAPITULO I: Antecedentes teóricos y estado actual de los condicionantes laborales generadores de estrés en los docentes.....	1
1. Antecedentes Teóricos	1
1.1 Condicionantes laborales.....	1
1.2 Profesión docente.	2
1.3 Estrés. Definiciones.....	4
1.3.1 <i>Estrés y emociones humanas</i>	6
1.3.2 <i>Síntomas y características del estrés</i>	7
1.3.3 <i>Burnout, agotamiento, estresores</i>	9
1.4 Estado actual de los condicionantes laborales generadores de estrés en los docentes de la Unidad Educativa del Milenio “Yachay”.	15
1.4.1 <i>Referencia en el ámbito internacional</i>	15
1.4.2 <i>Estudios e investigaciones en Latinoamérica</i>	19
1.4.3 <i>Referencias en el ámbito nacional y local</i>	21
1.5 Caracterización de la Unidad Educativa del Milenio “Yachay”.	23
1.5.1 <i>Ubicación y condiciones generales del sector socio geográfico de la Unidad Educativa del Milenio “Yachay”</i>	25
1.5.2 <i>Docentes de la Unidad Educativa del Milenio “Yachay”</i>	26
1.6 Diagnóstico.....	27
1.6.1 <i>Análisis de resultados</i>	31
1.6.2 <i>Confiabilidad y validez</i>	39
1.6.3 <i>Resultados</i>	39

CAPÍTULO II: Bases teóricas seleccionadas para sustentar la propuesta de solución al problema científico.	47
2. Bases teóricas	47
2.1 Ciencias que sustentan la propuesta.	47
2.2 Teorías que sustentan la propuesta.	50
2.2.1 <i>Teoría cognitiva de los trastornos emocionales.</i>	50
2.2.2 <i>Teoría de la motivación humana.</i>	51
2.2.3 <i>Teoría sobre las emociones positivas</i>	52
2.2.4 <i>Inteligencia emocional.</i>	54
2.2.5 <i>Teoría del afrontamiento del estrés de Lázarus y los moldes cognitivos.</i> .	57
2.3 Estrategia, como parte del aporte práctico que contribuye a la solución del problema.....	58
2.3.1 <i>Estrategias psicopedagógicas y socioeducativas.</i>	59
2.3.2 <i>Estrategias de prevención del estrés.</i>	59
2.3.3 <i>Abordaje del estrés.</i>	60
CAPÍTULO III: Estrategias psicopedagógicas y socioeducativas para la prevención y abordaje del estrés en docentes	61
3. Propuesta Metodológica.....	61
3.1 Objetivo general y específicos.....	61
3.2 Descripción de la propuesta.....	63
3.3 Desarrollo de la propuesta.	63
3.3.1 Etapa de detección	64
3.3.2 Etapa de intervención	65
3.3.3 Etapa de evaluación de la propuesta.	81
3.5 Análisis de impacto de la propuesta	87
4. CONCLUSIONES	88
5. RECOMENDACIONES	89

BIBLIOGRAFÍA	90
ANEXOS	96
Anexo 1. Glosario: Conceptos básicos	96
Anexo 2. Estudios en Latinoamérica	97
Anexo 3. Características de las Unidades Educativas del Milenio	101
Anexo 4. Condiciones del sector socio-geográfico de Urcuquí.....	102
Anexo 5. Observación: Testimonios docentes	104
Anexo 6. Instrumentos	108
6.1 ANSIEDAD	108
6.1.1 <i>Cuestionario de ansiedad de Beck.</i>	108
6.1.2 <i>Análisis de ansiedad.</i>	109
6.1.3 <i>Inventario de ansiedad.</i>	110
6.1.4 <i>Resumen de elementos</i>	110
6.1.5 <i>Síntomas de ansiedad.</i>	111
6.2 DEPRESIÓN.....	112
6.2.1 <i>INVENTARIO DE DEPRESIÓN DE BECK (BDI-2)</i>	112
6.2.2 <i>Inventario de depresión</i>	115
6.2.3 <i>Análisis de depresión</i>	116
6.2.4 <i>Estadístico de los elementos</i>	117
6.2.5 <i>Resumen de los elementos.</i>	118
6.2.6 <i>Estadística total-elemento.</i>	118
6.2.7 <i>Estadísticos de la escala.</i>	119
6.3 CLIMA ORGANIZACIONAL.....	119
6.3.1 <i>INSTRUMENTO DE MEDIDA DE CLIMA ORGANIZACIONAL</i>	119
6.3.2 <i>Análisis factorial.</i>	121
6.3.3 <i>Gráfico de sedimentación.</i>	122

6.3.4	<i>Criterio de autonomía.</i>	122
6.3.5	<i>Criterio de Cohesión.</i>	123
6.3.6	<i>Criterio de Confianza.</i>	123
6.3.7	<i>Criterio de presión.</i>	124
6.3.8	<i>Criterio de apoyo.</i>	124
6.3.9	<i>Criterio de reconocimiento.</i>	125
6.3.10	<i>Criterio de equidad.</i>	125
6.3.11	<i>Criterio – innovación</i>	126
6.4	SATISFACCIÓN LABORAL	126
6.4.1	<i>Instrumento de medida de satisfacción laboral.</i>	126
6.4.2	<i>Estadísticos de fiabilidad.</i>	127
6.4.3	<i>Satisfacción por el trabajo</i>	128
6.4.4	<i>Satisfacción con el ambiente físico.</i>	128
6.4.5	<i>Satisfacción con la forma que se realiza el trabajo</i>	129
6.4.6	<i>Satisfacción con las oportunidades de desarrollo.</i>	129
6.4.7	<i>Satisfacción con la relación subordinado-supervisor</i>	130
6.4.8	<i>Satisfacción con la remuneración</i>	130
6.5	CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL	131
6.5.1	<i>Motivación laboral.</i>	132
6.5.2	<i>Satisfacción por la remuneración económica</i>	132
6.5.3	<i>Motivación en el trabajo</i>	133
6.5.4	<i>Reconocimiento de mis capacidades</i>	133
6.5.5	<i>Reconocimiento de mi dedicación</i>	133
6.5.6	<i>Beneficios sociales</i>	134
6.5.7	<i>Ambiente y salud.</i>	134
6.5.8	<i>Seguridad y estabilidad</i>	134

6.5.9	<i>Conformidad con el empleo</i>	135
6.5.10	<i>Oportunidad de crecer profesionalmente</i>	135
6.5.11	<i>Expectativas iniciales</i>	135
6.5.12	<i>Ánimo para el trabajo</i>	136
6.5.13	<i>Tecnología</i>	136
6.5.14	<i>Armonía entre lo personal y laboral</i>	136
6.5.15	<i>Facilidad de adaptación</i>	137
6.5.16	<i>Toman en cuenta mis aportes</i>	137
6.5.17	<i>Comunicación entre lo personal</i>	137
6.5.18	<i>Interrelación entre docentes</i>	137

Índice de Figuras

Figura 1: Etimología y significado.....	4
Figura 2: Definiciones.....	5
<i>Figura 3: Síntomas del Estrés.....</i>	<i>9</i>
Figura 4: Estresores.....	11
Figura 5: Estresores.....	12
Figura 6: Tipos de estrés	13
Figura 7: Tipos de estrés desde el punto de vista médico	14
Figura 8: Datos.....	24
Figura 9: Matriz de objetivos	28
Figura 10: Análisis testimonios docentes UEMY	33
Figura 11: Criterios para evaluar la motivación laboral.....	37
Figura 12: Análisis testimonios docentes UEMY	40
Figura 13: Análisis testimonios docentes UEMY	40
Figura 14: Análisis testimonios docentes UEMY	41
Figura 15: Resultados encuesta ansiedad.....	42
Figura 16: Resultados encuesta depresión	42
Figura 17: Resultados encuesta Clima organizacional.....	43
Figura 18: Resultados encuesta Satisfacción laboral	44
Figura 19: Resultados encuesta Motivación laboral	45
Figura 20 Tareas de investigación.....	62
Figura 21: Etapas de la propuesta	63
Figura 22: Ficha para detección del problema	64
Figura 23: Prevención del estrés	67
Figura 24: Pasos de un taller	71
Figura 25: Competencias Emocionales de Daniel Goleman.....	72
Figura 26:Taller Autoconocimiento	73
Figura 27:Taller Autocontrol	74
Figura 28:Taller Automotivación.....	74
Figura 29:Taller Empatía	75
Figura 30:Taller Empatía	75
Figura 31: Actividades lúdicas y deportivas para afrontar situaciones de estrés.....	77

Figura 32: Actividades lúdicas y culturales para afrontar situaciones de estrés	78
Figura 33: Actividades lúdicas y artísticas para afrontar situaciones de estrés	79
Figura 34: Actividades lúdicas y terapéuticas para afrontar situaciones de estrés	80
Figura 35: Cronograma de actividades y talleres	81
Figura 36:Ficha de monitoreo de Actividades lúdicas 1	82
Figura 37:Ficha de monitoreo de Actividades lúdicas 2	83
Figura 38:Ficha de monitoreo de Actividades lúdicas 3	84
Figura 39:Ficha de monitoreo de Actividades lúdicas 4	85
Figura 40:Ficha de monitoreo de Actividades lúdicas 5	86
Figura 41: Glosario	96
Figura 42: Estudios en Latinoamérica.....	100
Figura 43: Características UEM.....	101
Figura 44: Habitantes de Urcuquí	102
Figura 45: Población	102
Figura 46: Pobreza	103
Figura 47: Educación	103
Figura 48: Analfabetismo.....	103
Figura 49: Discapacidad.....	103
Figura 50: Testimonios docentes UEMY	107
Figura 51: Inventario de ansiedad	110
Figura 52: Inventario de depresión	115
Figura 53: Motivación laboral.....	132

Índice de tablas

Tabla 1: Ficha de observación a Docentes 1	40
Tabla 2: Ficha de observación a Docentes 2	40
Tabla 3: Ficha de observación a Docentes 3	41
Tabla 4: Resultados encuesta Ansiedad	41
Tabla 5: Resultados encuesta Depresión	42
Tabla 6: Resultados encuesta Clima organizacional	43
Tabla 7: Resultados encuesta Satisfacción laboral	44
Tabla 8: Resultados encuesta Motivación laboral	45
Tabla 9: Análisis de ansiedad	109
Tabla 10: Resumen de elementos	110
Tabla 11: Síntomas de Ansiedad	111
Tabla 12: Análisis de depresión	116
Tabla 13: Estadístico de los elementos	117
Tabla 14: Resumen de los elementos	118
Tabla 15: Estadísticos total - elemento	118
Tabla 16: Estadísticos de la escala	119
Tabla 17: Análisis factorial	121
Tabla 18: Gráfico de sedimentación	122
Tabla 19: Criterio: Autonomía	122
Tabla 20: Criterio: Cohesión	123
Tabla 21: Criterio: Confianza	123
Tabla 22: Criterio: Presión	124
Tabla 23: Criterio: Apoyo	124
Tabla 24: Criterio: Reconocimiento	125
Tabla 25: Criterio - Equidad	125
Tabla 26: Criterio - Innovación	126
Tabla 27: Estadísticos de fiabilidad	127
Tabla 28: Satisfacción por el trabajo	128
Tabla 29: Satisfacción con el ambiente físico	128
Tabla 30: Satisfacción con la forma que realiza el trabajo	129
Tabla 31: Satisfacción con las oportunidades de desarrollo	129

Tabla 32: Satisfacción con la relación subordinado-supervisor.....	130
Tabla 33: Satisfacción con la remuneración	130
<i>Tabla 34: Satisfacción por la remuneración económica</i>	<i>132</i>
Tabla 35: Motivación en el trabajo	133
Tabla 36: Reconocimiento de mis capacidades	133
Tabla 37: Reconocimiento de mi dedicación	133
Tabla 38: Beneficios sociales.....	134
Tabla 39: Ambiente y salud	134
Tabla 40: Seguridad y estabilidad.....	134
Tabla 41: Conformidad con el empleo.....	135
Tabla 42: Oportunidad de crecer profesionalmente.....	135
Tabla 43: Expectativas iniciales.....	135
Tabla 44: Ánimo para el trabajo	136
Tabla 45: Tecnología.....	136
Tabla 46: Armonía entre lo personal y laboral.....	136
Tabla 47: Facilidad de adaptación.....	137
Tabla 48: Toman en cuenta mis aportes.....	137
Tabla 49: Comunicación entre el personal.....	137
Tabla 50: Interrelación entre docentes	137

RESUMEN

Este trabajo nació de la experiencia laboral vivida por un grupo de docentes, quienes fueron invitados a iniciar un proyecto innovador para crear una escuela del Milenio; pero, no fue realizada de acuerdo a la motivación planificada, presentó situaciones desfavorables para el ambiente educativo. En tal virtud, se justifica un análisis de los condicionantes laborales vividos en el año escolar 2017-2018 en la Institución Educativa.

Como referente de este trabajo se realiza una investigación bibliográfica basada en los últimos cinco años a través de artículos científicos, textos e informes que tratan el estrés laboral.

En ese marco de referencia teórica se encuentra dos maneras de expresar las situaciones de impacto emocional por el trabajo y la actividad profesional; estrés laboral y burnout. El Sahili (2015) afirma que el estrés laboral puede transformarse en *burnout* “cuando las condiciones tensionantes del trabajo se prolongan en el tiempo y no son atendidas” (p.2).

Este estudio desarrollado en 30 docentes de la Unidad Educativa del Milenio “Yachay”, utiliza la metodología mixta de tipo descriptivo, métodos como el histórico lógico, análisis bibliográfico, estructurado, analítico-sintético con técnicas e instrumentos como la observación directa, la observación participante, la encuesta y cuestionarios que fueron hechos con escalas de Likert.

Con la información obtenida se procede al análisis e interpretación de los datos, cuyos resultados permiten comprobar las hipótesis planteadas al inicio de la investigación. De esta manera se elabora la propuesta que consiste en diseñar estrategias psicopedagógicas y socioeducativas para prevenir y abordar el estrés en el ambiente laboral docente.

Previo al diseño de la propuesta, se realiza la fundamentación teórica mediante una exhaustiva indagación de sus componentes, tomando como soporte fundamental las Neurociencias cognitivas aplicadas. Este trabajo propone un gran aporte tanto a nivel

personal como institucional, porque busca el bienestar y la felicidad de la comunidad educativa.

PALABRAS CLAVE: Bienestar, burnout, condicionantes, docentes, estrategias, estrés, neurociencias.

ABSTRACT

This project was born from the work experience lived by a group of teachers, who were invited to start an innovative project in order to create a Millennium School but it did not make according to the planned motivation, so it had unfavorable situations for the educational environment. Thus, an analysis of the labor conditions lived during the 2017-2018 academic year in the school it is justified.

As a reference of this work, a bibliographic research is carried out, it based on the last five years through scientific articles, texts and reports about work stress.

In that framework of theoretical reference there are two ways of expressing situations of emotional impact through work and professional activity; work stress and burnout. El Sahili (2015) affirms that work-related stress can be transformed into burnout "when the stressful conditions of work are extended over time and not solved" (p.2).

This study developed in 30 teachers of the Unidad Educativa del Milenio "Yachay", it uses the mixed methodology of descriptive type, methods such as logical historical, bibliographic analysis, structured, analytical-synthetic with techniques and instruments such as direct observation, participant observation, the survey and questionnaires that were made with Likert scales.

With the information provided, we started the analysis and interpretation of the data, whose results allow us to verify the hypothesis presented at the beginning of the investigation. In this way the proposal is elaborated which is to design psycho-pedagogical and socio-educational strategies in order to prevent and approach to stress in the teachers' work environment.

Before to the proposal design, the theoretical foundation is made through an exhaustive investigation of its components, taking as fundamental support the applied cognitive neuroscience. This work proposes a great personal and institutional support because it searches well-being and happiness of the educational community.

KEY WORDS: Well-being, burnout, conditioning factors, teachers, strategies, stress, neurosciences.

INTRODUCCIÓN

El estrés abordado en su naturaleza y expresión afecta en varios niveles y grados a la salud integral, individual, interindividual y colectiva. Actualmente se observa mayores y nuevos impactos del estrés en los ámbitos familiares, institucionales y laborales, por tanto, la Academia, en particular en el espacio del comportamiento y desarrollo social, debe destacar en sus investigaciones y estudios la identificación y valoración de factores condicionantes que deben ser reconocidos y trabajados científicamente, para procurar mejores niveles de felicidad, desarrollo emocional y profesional

Los docentes están expuestos al estrés debido a la presión que existe en varios ámbitos, algunos de los cuales están relacionados con su desempeño, formación, relación interpersonal, laboral y familiar. Algunos autores comparan el estrés con el *burnout* o el síndrome del “quemado” porque quien lo padece manifiesta síntomas como: cansancio, irritabilidad, depresión, baja autoestima y nerviosismo, relacionados con el estrés laboral.

Es así que esta investigación surge de la situación vivida en el ambiente laboral docente de la mayoría de contextos educativos en los cuales se exige calidad en el desempeño sin contar con un proceso de formación, seguimiento y con los recursos necesarios para alcanzar nuevos estándares de calidad educativa.

En la selección del tema y problema de Tesis, se ha subrayado la necesidad de realizar este estudio y una propuesta que se construya interdisciplinariamente, desde un enfoque cognitivo del comportamiento humano aplicado al quehacer educativo y al desarrollo laboral debidamente contextualizado en nuestras Instituciones Educativas.

En tal virtud, siendo parte de un grupo de docentes seleccionados para emprender un proyecto emblemático de educación de enfoque innovador, se pudo percibir la inconformidad, desmotivación, insatisfacción y algunos sentimientos que fluctuaban entre expectativa por ver realizados los ofrecimientos iniciales y frustración porque este proceso cada vez era más incierto.

En torno al problema de estudio y a su justificación, cabe señalar que existió mucha presión por parte de quienes estaban al frente de este proyecto y sólo buscaban justificar sus intereses sin concretar con lo ofrecido inicialmente. Este hecho, resulta importante ya que de una u otra manera los docentes revelan su inconformidad y algunos inclusive decidieron abandonar sus sueños y tomar otros caminos; en este contexto se ha formulado la situación problemática ya que se evidencia que en la Unidad Educativa del Milenio “Yachay” persisten condicionantes laborales generadores de estrés, que se manifiestan en circunstancias frecuentes de motivación-desmotivación, satisfacción-insatisfacción, ansiedad, depresión, y angustia en los docentes, lo cual repercute negativamente en el clima institucional y afecta a los procesos formativos.

En base a esto, el problema de investigación se dimensiona y justifica en la necesidad de disminuir el estrés de los docentes de la Unidad Educativa del Milenio Yachay de manera que se fortalezca su desempeño laboral.

Los condicionantes supuestos e identificados que provocan estrés en los docentes constituyen el objeto de estudio, debido a su impacto en el clima laboral. La importancia radica en que esta situación incide en el ambiente institucional y por ende en todo el proceso formativo por lo cual es necesario tomar medidas que permitan al docente manejar adecuadamente sus emociones.

El presente trabajo de investigación analiza los condicionantes laborales generadores de estrés en la Unidad Educativa del Milenio Yachay durante el año escolar 2017-2018. Para lograr este objetivo se plantearon cuatro preguntas de investigación relacionadas con: la información existente sobre los condicionantes que generan estrés en los docentes, las características de la Institución que es objeto de estudio, el estado de satisfacción que tiene el docente en relación con su ambiente de trabajo y las estrategias innovadoras que se deberían aplicar en la comunidad educativa para disminuir el estrés en los docentes, de las cuales surgieron los siguientes objetivos específicos, mismos que se establecen como el camino hacia la consecución del objetivo principal.

- Investigar la información documental y bibliográfica existente sobre los condicionantes laborales generadores de estrés en los docentes.
- Caracterizar a la Unidad Educativa del Milenio como fuente de observación y estudio.
- Establecer un diagnóstico sobre el estado de satisfacción-insatisfacción, ansiedad, depresión, angustia, motivación-desmotivación en los docentes.
- Identificar estrategias innovadoras a nivel de la comunidad educativa que contribuyan a la disminución del estrés en los docentes.

La investigación está encaminada a comprobar las siguientes hipótesis:

- Los condicionantes sociopedagógicos y psicosociales propios de los entornos específicos de la Unidad Educativa del Milenio Yachay al inicio del nuevo modelo aplicado por las autoridades educativas y las circunstancias reales de su ejecución generan diversos índices de estrés laboral.
- En el personal docente de la Unidad Educativa del Milenio Yachay se revierte una experiencia previamente motivada hacia diversos cuadros de estrés y agotamiento laboral al no cumplir con la expectativa innovadora que les motivó a trabajar en esta Institución.

La investigación es de carácter no experimental, transversal, con enfoque mixto de tipo descriptivo. Para el cumplimiento del primer objetivo se usaron los métodos histórico lógico, de análisis bibliográfico y de revisión documental; para el segundo objetivo se usan algunas técnicas mediante las cuales se obtiene información, tales como la observación directa, la observación participante y la encuesta; la población está conformada por los 30 docentes de la Unidad Educativa del Milenio “Yachay” con quienes se aplican instrumentos como guías de observación, test y cuestionarios con escalas de Likert, elaborados con preguntas que permiten conseguir la información pertinente para medir las variables que en este caso son el estrés y los condicionantes que lo generan, luego esta información fue sistematizada y analizada con la ayuda del programa SPSS. Una vez terminada esta etapa se emiten conclusiones sobre los resultados obtenidos.

Cabe destacar en la perspectiva de posteriores referencias o generalizaciones que los resultados que se obtienen de la investigación permiten vislumbrar con mayor claridad los condicionantes que generan estrés en el contexto que se desenvuelve el docente de educación fiscal, en base a lo cual se identifican algunas implicaciones prácticas tanto en la parte conceptual, al contar con un amplio referente teórico sobre la temática investigada, como también en la parte metodológica que podrá tomarse en consideración para futuras investigaciones de temas relacionados. Así mismo, permiten diseñar estrategias psicopedagógicas y socioeducativas para la prevención y abordaje del estrés en los docentes de la Unidad Educativa del Milenio Yachay.

Este trabajo se desarrolla en tres capítulos: El primero contiene los antecedentes teóricos de los condicionantes laborales generadores de estrés, los mismos que se hicieron en base a la revisión bibliográfica sobre información seleccionada de conceptos que se relacionan con el objeto de este estudio; esta información se extrae de libros, tesis, y artículos científicos de los últimos cinco años, con los cuales se realiza el estado del arte. Se analiza la información desde lo general a lo particular, abordando investigaciones similares realizadas en ámbitos internacionales, nacionales y locales. Además, se elabora el diagnóstico del objeto que permite constatar el problema y determinar el estado actual en el que se detallan el análisis y los resultados obtenidos.

En el segundo capítulo se sistematiza un marco teórico ad-hoc que permite abordar el problema y elaborar un aporte práctico con la información pertinente que sustenta el desarrollo de la propuesta. Entre los referentes, y en función del alcance y naturaleza del problema a que se dedica el presente trabajo de graduación, se ha seleccionado bibliografía con soporte científico cognitivo-conductual, priorizando algunos autores; Aron Beck, Abraham Maslow, Peter Salovey, John D Mayer, Daniel Goleman, Rafael Bisquerra y Lázarus

El tercer capítulo, se refiere a la propuesta innovadora relacionada con el diseño de estrategias psicopedagógicas y socioeducativas para disminuir el estrés, el cual está enfocado en dos aspectos, el de prevención y abordaje del estrés a través de actividades lúdicas que permitan aplicarse con docentes en un contexto educativo determinado.

Finalmente, se exponen las conclusiones y recomendaciones en las cuales se hace énfasis en todo el proceso de investigación desde la identificación del problema hasta los principales hallazgos. Se realizan las recomendaciones necesarias para obtener buenos resultados en la implementación del aporte práctico.

CAPITULO I: Antecedentes teóricos y estado actual de los condicionantes laborales generadores de estrés en los docentes.

Este capítulo tiene como objetivo investigar la información documental y bibliográfica existente sobre los condicionantes laborales generadores de estrés en los docentes, partiendo de conceptos básicos relacionados con los condicionantes laborales, con el estrés y con los docentes. Además, se presenta un detalle de las características del lugar en que se desarrolla la investigación; finalizando con el diagnóstico del objeto de estudio y el análisis e interpretación de los resultados obtenidos.

1. Antecedentes Teóricos

1.1 Condicionantes laborales.

Los condicionantes laborales sociopedagógicos y sicosociales abarcan de manera interdisciplinaria varios aspectos relacionados con el contexto social y cultural en que se desenvuelve la persona y los elementos inherentes al desempeño laboral en cuanto a formación, estabilidad, autonomía, liderazgo, participación, reconocimiento; es decir, tienen que ver con todos los factores que influyen en un ambiente de trabajo, de índole personal, social, económico y cultural y que pueden constituir un riesgo para la salud integral del ser humano en sus dimensiones física, emocional, cognitivo y conductual.

Al respecto, en el campo de la educación podemos encontrar circunstancias que inciden fuertemente en la vida del docente tales como: situaciones personales o interpersonales; estas últimas, abarcan diversos ámbitos como la vida familiar, el trato con estudiantes, padres de familia, autoridades y otros docentes.

La situación económica es otro aspecto que puede influir entre los docentes; inmerso en esto está la distancia del sitio de trabajo con el lugar de residencia, pues la mayoría de los docentes

viven en sitios alejados a su lugar de trabajo, muchos de los cuales no cuentan con transporte propio y los que sí poseen su vehículo tienen la dificultad de contar con un parqueadero adecuado o a su vez deben invertir en repuestos y combustible; adicional a esto, el docente muchas veces para emprender proyectos novedosos, debe solventar los gastos de su propio bolsillo.

Tampoco se puede dejar de lado la presión que ejercen las diferentes instancias administrativas que exigen cumplimiento y verificadores de muchos procesos que poco aportan con la educación, lo que indispone a los docentes ya que sobrecarga su trabajo.

Cuando alguno de estos factores altera el equilibrio de una persona se da inicio una situación de desmotivación, insatisfacción, angustia, depresión, que genera estrés o malestar en las personas que lo padecen.

1.2 Profesión docente.

Ahora bien, ser docente en cualquier parte del mundo, es un reto que exige mucha responsabilidad ya que tiene que ver con la enseñanza – aprendizaje y en ese contexto advierte una larga lista de sucesos que ejercen presión sobre ellos.

En el Ecuador la profesión docente nunca ha gozado de verdaderos beneficios que equiparen el sacrificio y el esfuerzo del docente, hasta hace pocos años era un privilegio poder acceder al magisterio fiscal ya que era necesario tener influencias para hacerlo; esta situación cambió cuando se dio paso a los concursos de mérito y oposición en los que muchos lograron ser docentes del magisterio fiscal en base a sus propios méritos; en la actualidad sigue vigente el programa “Quiero ser maestro” que posibilita alcanzar un puesto de docente, luego de aprobar una serie de evaluaciones y cumplir con los requisitos establecidos.

Es así que, los docentes del magisterio fiscal y especialmente de las Unidades Educativas del Milenio, deben tener algunas particularidades como lo menciona Astorga (2012) citando en su texto el Acuerdo Ministerial 244:

Algunas características: reclutamiento mediante concursos particulares, participación en cursos de capacitación sobre PDI y PEI; vocación de servicio a la comunidad; capacidad de apropiación y utilización de nuevas tecnologías; adecuación de responsabilidades al modelo pedagógico y al ámbito de experimentación de cada UEM; prioridad a docentes que vivan en la comunidad... Un perfil diferente de la media existente. Un perfil que demanda atención particular (p.19).

Sobre el mismo tema dice el documento que los docentes tienen muchas diferencias y que son profesores “con interesante formación, experiencia y ganas de innovar, junto a otros más bien tradicionales y se identifica como una de las tareas clave el formar equipos de docentes sólidos, cohesionados, competentes y estables” (Astorga, 2012, p.65 y 66).

Con relación al modelo pedagógico que las instituciones y los docentes deben cumplir en nuestro país, este debe estar acorde con la actual propuesta curricular que apuesta por el modelo pedagógico constructivista, el cual busca que los estudiantes construyan su conocimiento con la guía del docente, así la metodología será: “centrada en la actividad y participación de los estudiantes que favorezca el pensamiento racional y crítico, el trabajo individual y cooperativo del alumnado en el aula, que conlleve la lectura y la investigación, así como las diferentes posibilidades de expresión” (Ministerio de Educación, 2016, p.12).

El documento curricular presenta una organización que va por áreas y subniveles, los mismos que tienen sus características, destrezas con criterio de desempeño y objetivos propios y se los presenta por bloques curriculares para llevar una secuencia desde los grados inferiores hacia los superiores. El currículo se caracteriza por ser abierto y flexible, permitiendo adaptarse a la realidad propia de cada estudiante.

El fin de esta propuesta curricular es conseguir que luego de todo el proceso educativo, los estudiantes alcancen el perfil del bachillerato ecuatoriano: ser justos, solidarios e innovadores.

De esta manera el docente debe cumplir con ciertas competencias y estándares que exigen cada vez mayor preparación y prácticas relacionadas con los estudiantes y la comunidad educativa para estar al nivel del perfil docente que exige el Ministerio de Educación en el Ecuador (Ministerio de Educación, 2011, p.11).

1.3 Estrés. Definiciones.

Siguiendo el hilo conductor de esta investigación, debemos aclarar algunos aspectos relacionados con el estrés. No hay datos exactos del sitio y época en que se empezó a usar esta palabra y de su concepción tal y como lo conocemos en la actualidad, sin embargo existen varias definiciones relacionadas con el Estrés o Stress algunas de las cuales coinciden y difieren tanto en su origen etimológico como en su significado; en el siguiente cuadro se han recopilado los aportes de varios autores que muestran la etimología, significado y contenido.

AUTOR	OBRA	ETIMOLOGÍA	SIGNIFICADO	CONTENIDO
Juan Francisco Caldera, Blanca Pulido	Niveles de estrés y rendimiento académico en estudiantes de la carrera de Psicología.	De origen anglosajón, “stress” es casi equivalente a otro término inglés, strain”, que también alude a la idea de “tensión” o “tirantez”.	Significa: “tensión”, “presión”, “coacción”.	Se puede traducir como “sufrir una tensión nerviosa”. (Caldera y Pulido, 2007)
Pablo R. Cólica	Estrés laboral y burnout: el síndrome del estrés de los call center	La palabra estrés deriva de la palabra latina stringere.	Significa apretar, comprimir, estrechar fuertemente, oprimir o sujetar.	Del vocablo inglés strain, alude a la tensión excesiva, conducente a comprimir y constreñir. (Cólica, 2010)
Eduardo Bustos	¿Es posible evitar el estrés?	La palabra estrés se deriva del griego stringere	Significa apretar, provocar tensión.	Indica que desde el siglo XIV se empleó en algunos libros en inglés como stress, stresse, estrest y estraisse. (Bustos, 2015, p.12)

Figura 1: Etimología y significado

Fuente: (Caldera y Pulido, 2007); (Bustos, 2015, p. 12) (Cólica, 2010)

Elaborado por: Mónica Machado

(García y Gil-Lacruz, 2016), citan la definición de estrés realizada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para enfrentar la situación”

En un manual de control de estrés se lo define desde el punto de vista clínico como las consecuencias físicas y mentales, derivadas de que el sujeto valore que las demandas del entorno superan su capacidad de respuesta adaptativa, y se sienta desbordado por las mismas. (Editorial CEP, 2010, p.11)

El aporte de algunos autores señala las siguientes definiciones:

AUTOR	OBRA	DEFINICIÓN
Hans Selye 1954	Estrés laboral: estudio de revisión.	Afirma que el estrés es una reacción específica a factores inespecíficos, es decir que puede ser producida por cualquier agente.
Karasek 1979	Citados por (Osorio y Cárdenas, 2017)	Plantea el estrés como un estado interno, y que como él mismo dice, su modelo no lo mide directamente.
McGrath y Altman 1970		Desequilibrio sustancial entre la demanda y la capacidad de respuesta.
Dorsch 1985	El estrés en el profesorado	Voz inglesa que significa esfuerzo, tensión, acentuación y se emplea en fisiología y psicología con el sentido general de sobrecarga impuesta al individuo, creando un estado de tensión exagerada. Citado por (Cardozo, 2016)
Parsons 1990	¿Es posible evitar el estrés?	“El estrés constituye uno de los principales motores de la evolución biológica”. Citado por (Bustos, 2015)
Manuel Jesús González García 2006	Manejo del Estrés	Sensación de tensión tanto física como psicológica, que puede ocurrir en situaciones específicas difíciles o inmanejables. (González, 2006, p.7)
Facundo Manes y Mateo Niro 2015	Usar el Cerebro	Estrés es el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción. El estrés tiene, en principio, una función que permitiría la adaptación del individuo a los cambios del medio. (Manes & Niro, 2014, p.147)

Figura 2: Definiciones
Fuente: Varios autores

Elaborado por: Mónica Machado

Lazarus (2009) cita a Lumsden (1981), el cual afirma que la palabra estrés nace en el siglo XIV y está relacionada con las dificultades, luchas, adversidades o aflicción; además menciona a Hinkle, 1973 quien afirma que a finales del siglo XVII, el físico Robert Hooke utiliza el término estrés haciendo un análisis sobre tres conceptos básicos: carga, estrés y tensión; considerando a la carga como las fuerzas externas, estrés como la presión sobre los cuerpos y la tensión la fuerza entre la carga y el estrés (p.43).

Una de las primeras muestras de los efectos negativos del estrés en la salud de las personas se manifiestan en la primera y segunda guerra mundial; claramente se ve la afectación que los conflictos armados producen en los soldados, a esto se le denominó estrés postraumático conforme lo refiere Richard Lazarus en su libro *Estrés y emoción*; más adelante el mismo autor indica que el estrés en el transcurso de la historia fue reconocido por algunos profesionales con términos como “conflicto, frustración, trauma, anomia, alienación, ansiedad, depresión y angustia emocional” (Lazarus, 2009, p.42).

Bustos (2015), rescata el aporte del científico austrohúngaro-canadiense Hans Selye, quien en 1936 demostró a través de varios estudios que el organismo reacciona frente a los estímulos estresantes con alteraciones fisiológicas en distintos órganos del cuerpo y este a su vez hace frente a las amenazas y demandas que se le plantean, y denominó a ese mecanismo como “Síndrome de Adaptación General” o “Estrés” (p.14).

Es claro el efecto que tiene el estrés en las personas, sobre todo cuando éste sobrepasa el límite de tolerancia del ser humano y desencadena en una serie de síntomas perjudiciales para la salud integral.

1.3.1 *Estrés y emociones humanas.*

En la actualidad mucho se habla de emociones como parte inherente al ser humano, debido a que nuestro cuerpo reacciona ante la alegría, tristeza, ira, miedo, ansiedad, temor; todas estas son reacciones que presentamos en determinados momentos como respuesta a diversos estímulos. Goleman (1996) explica la relación existente entre las emociones y el sistema

inmunológico, ya que este genera ciertas hormonas en situaciones de estrés, conocidas como adrenalina, noradrenalina, endorfina, encefalina que afectan al sistema inmunológico, demostrando cómo se conecta el cerebro con el sistema cardiovascular y el sistema inmunológico; también señala que las emociones negativas son una seria amenaza para la salud (p.110 y 111).

Por su parte, Manes y Niro, (2014) mencionan que los niveles moderados de estrés pueden ser estimulantes para el cerebro mientras que los niveles prolongados y altos de estrés pueden tener efectos negativos en la memoria y otras funciones cognitivas (p.148). Lazarus (2009) señala un listado de 15 emociones entre las cuales están la ira, la envidia, los celos, la ansiedad, el temor, la culpa, la vergüenza, el alivio, la esperanza, la tristeza, la felicidad, el orgullo, el amor, la gratitud y la compasión, cada una de las cuales tienen una relación directa con el entorno y por tanto con el estrés y la adaptación; además, la forma en que la persona actúa en ciertas circunstancias, marca una característica propia de la persona en su vida emocional que define su personalidad y manera de relacionarse con el entorno (p.46).

Uno de los elementos principales es que sensatamente no podemos tratar el estrés y la emoción como si fueran campos diferentes sin perjudicar a ambos. Existen más convergencias que divergencias en el modo en que estos estados mentales se activan, se manejan y el modo en que afectan al bienestar psicológico, al funcionamiento y a la salud física de la persona. (Lazarus, 2009, p.48)

Finalmente, el mismo autor recomienda tratar como un todo el manejo de las emociones y el estrés ya que al separarlos se corre el riesgo de tergiversar la realidad; según esto, las emociones incluyen en sí al manejo del estrés. (Lazarus, 2009, p.49)

1.3.2 *Síntomas y características del estrés.*

Algunos autores coinciden afirmando en que es el organismo el que da señales o manifestaciones de padecer algún tipo de estrés. Según Bustos (2015), “el organismo siempre presenta un estado de estrés mínimo, que ante determinadas situaciones se

incrementa” (p.35). En relación con esto Schenk (1999), indica que “todos debemos aprender a conocer e interpretar las señales de nuestro cuerpo que nos indican un exceso de distrés” (p.42). Además, cita a A.T. Simons quien afirma que algunas manifestaciones podrían ser problemas digestivos, pérdida de apetito, insomnio, miedo, contracción muscular, entre otras.

Biológicamente también se producen algunas manifestaciones que afectan al organismo, así lo expresa Cólica (2010)

“Desde las Neurociencias hemos aprendido que esto a su vez provoca daños por neurotoxicidad en las neuronas del hipocampo y corteza cerebral por lo que los procesos de atención, concentración y memoria rápidamente se ven comprometidos y deben efectuarse mayores esfuerzos mentales e intelectuales para cumplimentar las tareas habituales”. (p.83)

Se le pueden atribuir al estrés síntomas como: agotamiento, inseguridad, nervios, preocupación, ansiedad, miedo, problemas gástricos, musculares, tensión, pánico, traumas, fobias, entre otros. En el estrés docente se identifican síntomas como agotamiento permanente, trato indiferente y poco cálido para el entorno laboral y sentimientos cada vez mayores de insuficiencia para enfrentar las actividades escolares (El-Sahili, 2015, p.127).

No se puede generalizar con relación a los síntomas del estrés ya que cada ser humano reacciona de diferente manera, sin embargo, se presenta a continuación algunos de ellos propuestos en el 2010 en el Manual Control de Estrés escrito por Editorial CEP.

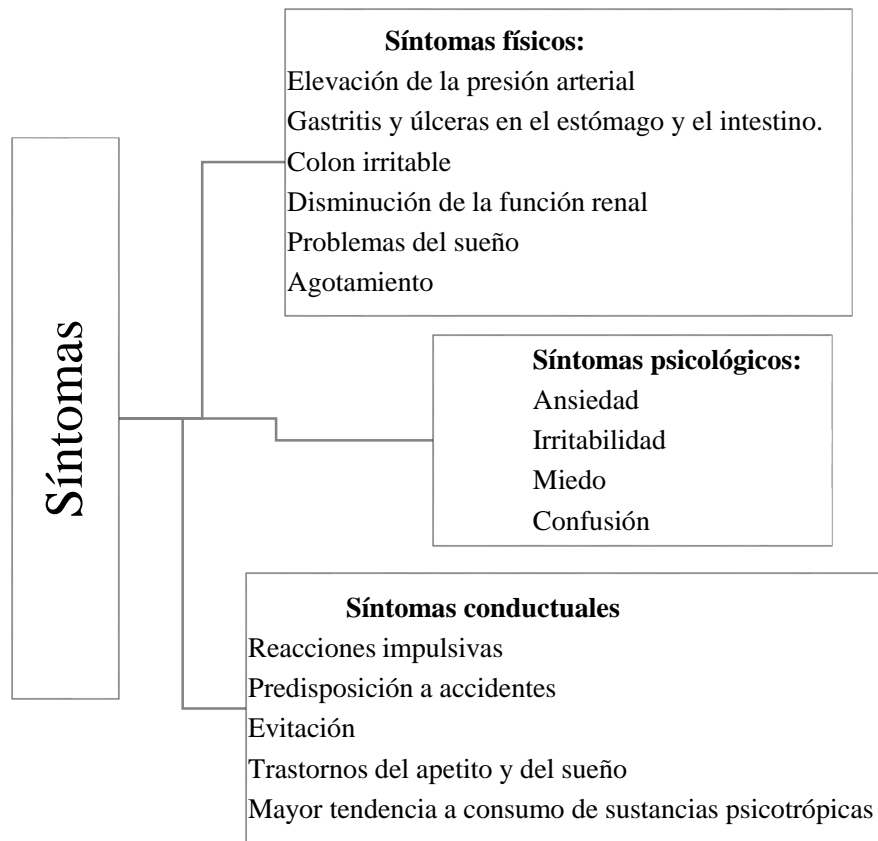


Figura 3: Síntomas del Estrés

Fuente: (Editorial CEP, 2010, p. 13)

Elaborado por Mónica Machado

1.3.3 **Burnout, agotamiento, estresores.**

Burnout: Cuando el estrés se desarrolla en el ambiente laboral o se ocasiona por factores relacionados con el trabajo se lo denomina burnout o síndrome del quemado, que se ha convertido en un problema de salud pública porque afecta tanto a la salud como al rendimiento; se considera este término desde los años 70 (Editorial CEP, 2010, p.76).

Se ha generalizado el uso de los términos “estrés laboral” y “burnout” referentes a sentirse agotado, nervioso, irritable, ansioso, temeroso, quemado, desmotivado, así lo afirma El-Sahili (2015) “Para que naciera este concepto, debieron transcurrir decenios de observaciones científicas, con el objeto de crear un modelo que designara al conjunto de síntomas producidos por el estrés en el trabajo” (p.1). El mismo autor refiere en su libro que

no todo estrés laboral se transforma en burnout, y que este se puede evitar si se cuida que en el ambiente de trabajo se mantenga bajo control las situaciones que lo desencadenan.

Este término fue utilizado por primera vez en 1974 por Freudenberger, sin embargo, fue Maslach en 1977 quien lo da a conocer públicamente en un Congreso de Psicólogos como la sensación de sentirse “quemado” por la cantidad de trabajo o agotamiento, especialmente en labores que tienen que ver con servicios humanos, tales como atención al cliente cuando se trata de empresas, atención a pacientes en clínicas y hospitales, servicio de call center y en el caso de docentes los servicios educativos que requieren atención a estudiantes y padres de familia. Se establecen algunas diferencias entre el estrés y el burnout, siendo la más significativa que mientras el estrés puede ser bueno o malo, el burnout siempre se considera negativo y además es muy difícil erradicarlo, aunque se tenga períodos de descanso (Bustos, 2015, p. 93).

Para Schaufeli y Enzmann (1988) citados por El-Sahili (2015) este síndrome “es un persistente estado negativo de la mente, relacionado con el trabajo, el cual ocurre con individuos normales. Sus características particulares son agotamiento, desconsuelo, un sentido de competencia reducida, baja motivación y desarrollo de actitudes disfuncionales en el trabajo” (p.7).

Agotamiento: Tanto Freudenberger 1974 como Maslach y Jackson 1981 en sus definiciones sobre el burnout mencionan que la persona experimenta una sensación de agotamiento permanente o agotamiento emocional como fruto del esfuerzo laboral; además, El-Sahili (2015) afirma que el agotamiento puede ser físico cuando es producto del estrés y físico, motivacional y emocional cuando es producido por el burnout (p.11). El mismo autor sostiene más adelante que este agotamiento sea o no ocasionado por el burnout, es el que provoca otras enfermedades psicosomáticas o también trastornos como el insomnio, hipertensión, gripes resfríos, dolores de cabeza, es decir afecta directamente a la salud del trabajador y si este es docente, afectará directamente al entorno escolar (p. 84).

Cólica (2010) afirma que el mecanismo del estrés evoluciona en tres fases, siendo el detonante el “agotamiento” o estrés crónico, cuando precisamente se desarrollan otras enfermedades; pero para llegar a esto se ha debido pasar por una primera etapa que es la de “alerta” en la que se enfrenta a una situación desconocida. La segunda etapa consiste en la “resistencia” (distrés) o estrés prolongado (p. 23).

Estresores: Resulta interesante conocer cuáles son los desencadenantes que producen el estrés, a estos factores se los conoce como estresores, los mismos que son todos aquellos estímulos sea internos o externos que producen estrés en las personas.

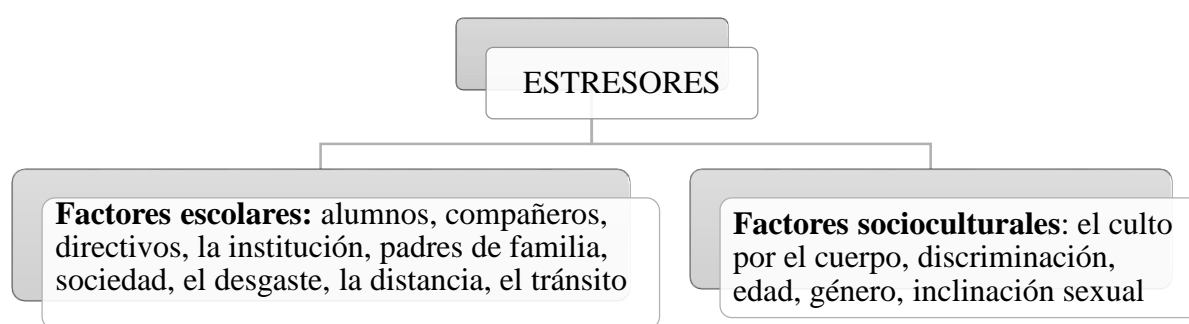


Figura 4: Estresores
Fuente: (El-Sahili, 2015)

Elaborado por: Mónica Machado

Para (Lazarus, 2009) existen estresores fisiológicos, psicológicos y ambientales, sin embargo también asevera que cada persona puede responder de forma diferente ante un mismo suceso; más adelante en su libro afirma que: “no se ofrece ningún principio universal que añada información sobre el tipo de estímulo que sea nocivo, sólo una clasificación vacía que no puede usarse para predecir la respuesta de estrés” (p.65).

Entre los estresores El-Sahili menciona factores escolares como los alumnos, compañeros, directivos, la institución, padres de familia, sociedad, el desgaste, la distancia, el tránsito, entre otros y factores socioculturales como el culto por el cuerpo, discriminación, edad, género, inclinación sexual.

En el siguiente esquema, se señalan algunos estresores, entre ellos tenemos el cuidado de recursos y otros aspectos sociopedagógicos que afectan al docente en su desempeño laboral.

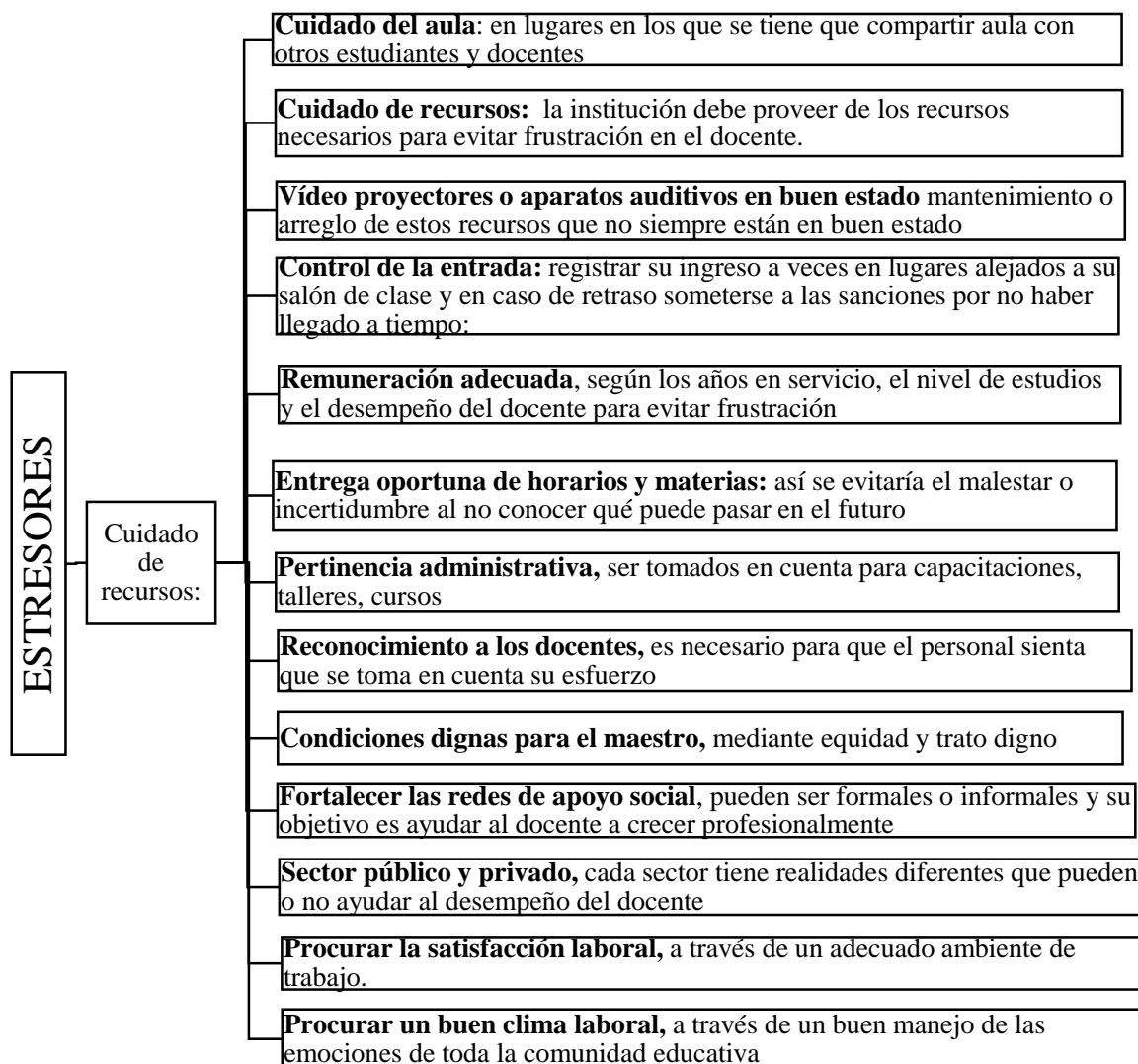


Figura 5: Estresores
Fuente: (El-Sahili, 2015) p.123

Elaborado por: Mónica Machado

No podemos dejar de lado otros estresores que afectan significativamente a los docentes, como son los factores económicos, familiares, el comportamiento de los estudiantes, la relación con otros docentes y padres de familia; todo esto es parte de la cotidianidad del docente e influye fuertemente en su salud emocional.

Clasificación

Desde el punto de vista **psicológico**, la Asociación Americana de Psicología propone la siguiente clasificación, misma que resulta de una adaptación de "The Stress Solution" de Lyle H. Miller, PhD, y Alma Dell Smith, PhD., según esto el estrés se clasifica en:

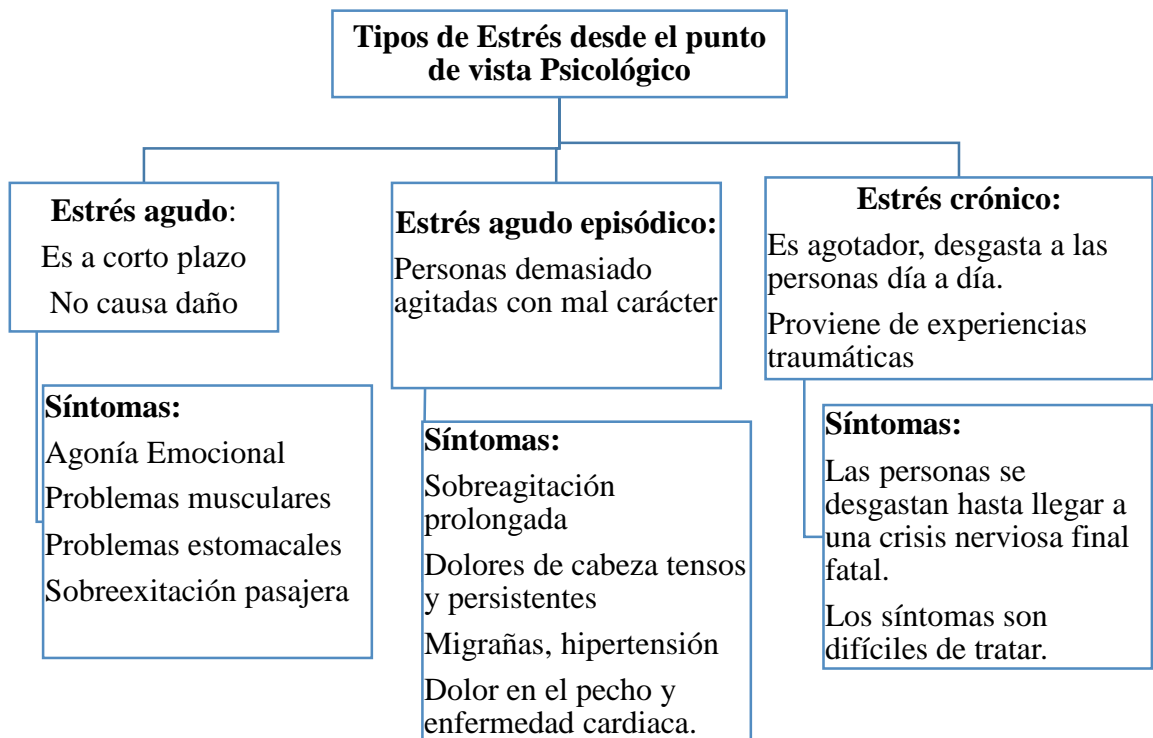


Figura 6: Tipos de estrés
Fuente: (Miller y Smith, 2018)

Elaborado por: Mónica Machado

Bustos (2015), clasifica al estrés en dos tipos, eutrés y distrés. “El eutrés nombra las situaciones y experiencias en las que el estrés tiene resultados y consecuencias predominantemente positivas: produce estimulación y activación, permitiendo a las personas lograr resultados satisfactorios con costes personales razonables” (p.29). Más adelante se habla del distrés como situaciones o experiencias personales desagradables o negativas para la salud a lo que se lo conoce como estrés malo.

Desde el punto de vista **médico** se identifican seis tipos de estrés, que según lo refiere Cesco (2018), entrenador personal en manejo de estrés y bienestar del Instituto Canadiense de Estrés como fruto de sus investigaciones científicas, cada persona puede ser identificada en dos o tres de ellos, es más, hay un tipo de estrés primario y dos secundarios, lo cual se determina luego de realizarse un test.

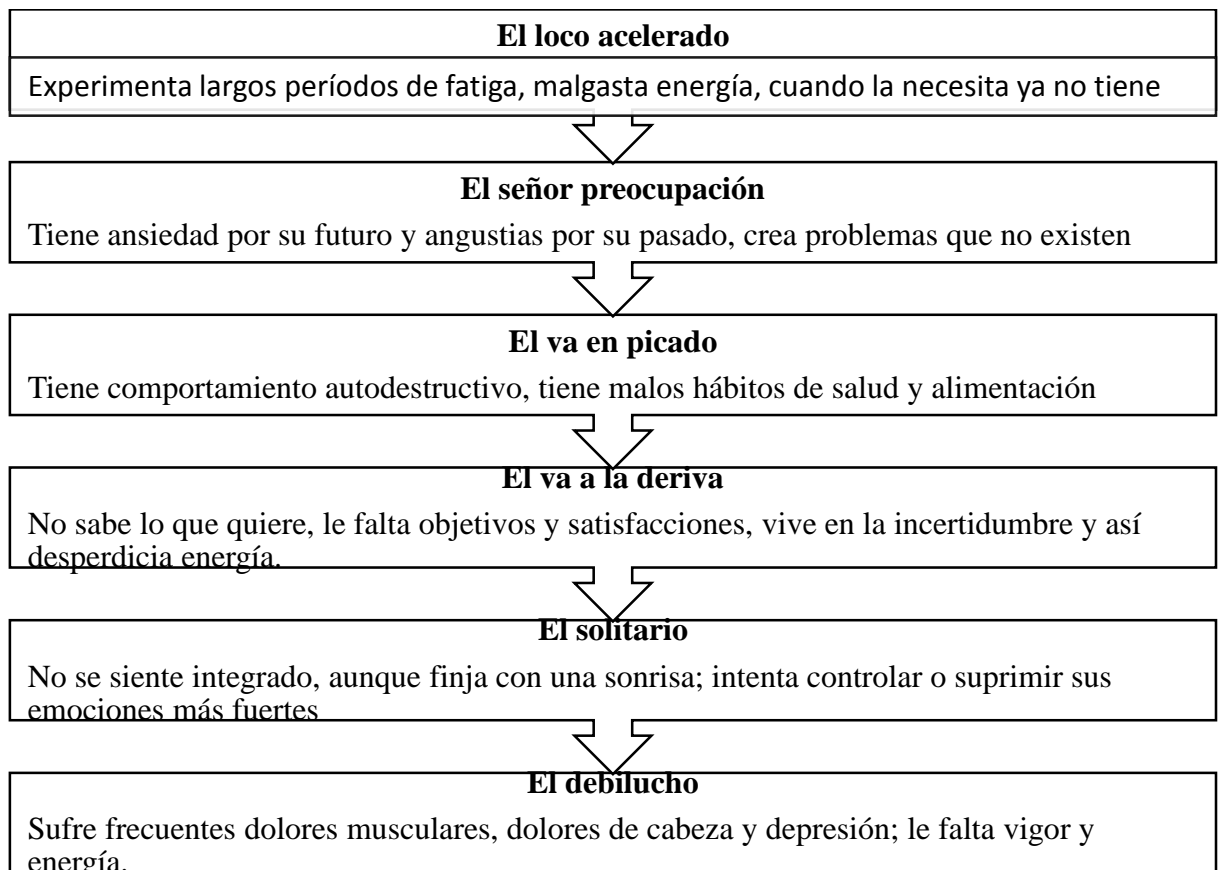


Figura 7: Tipos de estrés desde el punto de vista médico
Fuente: (Cesco, 2018)

Elaborado por: Mónica Machado

Lazarus (2009) menciona dos tipos de estrés, psicológico y fisiológico; en el estrés psicológico se presenta el enfoque de estímulo, considerando como estresores psicológicos los cambios como derrotas y pérdidas, para esto se presenta una escala de valoración propuesta por Holmes y Rahe en 1967 que consta de 43 ítems; por su parte el enfoque de respuesta considera el estrés como la “reacción problemática a los estímulos estresantes” (p.61y 62).

Finalmente, Manes y Niro (2014) mencionan el estrés físico, psicológico y el distrés o estrés patológico como resultado de la relación entre el individuo y el entorno, cuando se considera que éste puede afectar el bienestar de la persona (p.148)

1.4 Estado actual de los condicionantes laborales generadores de estrés en los docentes de la Unidad Educativa del Milenio “Yachay”.

Los estudios consultados y referenciados en este trabajo investigativo, contribuyen a la investigación ya que permiten tener una visión global de la manera cómo se aborda el tema alrededor del mundo, tanto en Europa como en América latina.

Además, hemos visto que el estrés está muy ligado a las emociones y que su afectación se manifiesta con algunos síntomas que generalmente se dan como respuesta a situaciones que el ser humano considera amenazantes y que no se dan de la misma manera en cada persona. Entre los docentes la situación se evidencia porque afecta a su salud y, además, por una serie de síntomas que cada vez son más preocupantes.

El estrés en los docentes daña no sólo a la persona que lo padece sino a todo el ambiente laboral; esto ha despertado el interés de algunos investigadores, permitiendo que podamos conocer el estado actual de este problema a través de los trabajos realizados alrededor del mundo.

1.4.1 Referencia en el ámbito internacional.

Existen muchos estudios relacionados con el estrés laboral y burnout en el ámbito de la docencia debido a que se considera importante investigar cuáles son los condicionantes que lo generan, es así que se ha recopilado algunos de los artículos más destacados que se relacionan con la temática.

En Murcia - España, en 2014 se realiza un estudio llamado: **“Cómo se defiende el profesorado de secundaria del estrés: burnout y estrategias de afrontamiento”** con el

objetivo de conocer el modo de defenderse del estrés, analizando la relación existente entre el síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento; para ello se realizó un estudio descriptivo, transversal en el que aplicaron instrumentos como el Maslach Burnout Inventory (MBI) y el Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE). La muestra fue de 221 docentes de 20 centros entre públicos y privados escogidos de forma aleatoria; se analizan los siguientes factores: búsqueda de apoyo social, expresión emocional abierta, religión, focalización en la solución del problema, evitación, auto focalización negativa y reevaluación positiva. La fiabilidad del cuestionario se considera entre aceptable y excelente. También se aplicó el cuestionario sociodemográfico que consta de 15 ítems; en el que se consideró: ámbito laboral, experiencia, satisfacción con la remuneración, relación con los estudiantes, compañeros, factores sociodemográficos, entre otros. Se concluye que el conocimiento de estrategias para combatir el burnout permite diseñar programas de prevención que se ajusten a la realidad educativa, además que para el uso de las estrategias de afrontamiento se deben tomar en cuenta la mayoría de variables (Martínez, 2014).

En el año 2016 se realiza una investigación en la Universidad de las Palmas de Gran Canaria sobre el **“Análisis de una Escala para Evaluar la Satisfacción del Profesional Docente en la Enseñanza Primaria”** cuyo objetivo fue elaborar una escala de satisfacción docente; la muestra fueron 215 profesores de primaria con quienes se utiliza el cuestionario de 18 ítems propuesto por el grupo FODIP (2013) que evalúa la satisfacción docente mediante una escala de Likert. Luego se calculan los estadísticos descriptivos y estructura factorial mediante la técnica de Asparouhov y Muthen (2009); el método de estimación utilizado fue el de mínimos cuadrados ponderados. Los criterios para elegir el número de factores fueron: el sentido teórico, que el factor tenga al menos tres ítems significativos y los índices de ajuste. Dentro de los resultados obtenidos se mostró que la estructura factorial más apropiada es planificación, autonomía y desempeño docente. Se logró constatar la fiabilidad de la escala, además es un instrumento de fácil manejo que sirve para evaluar la satisfacción docente. Dentro de los condicionantes se menciona el conflicto de rol, la ambigüedad del rol, la carga de trabajo, la labor en el aula, la autonomía, la relación con compañeros, el rendimiento y comportamiento (Rodríguez, León, Aguiar y Artiles, 2016).

En el año 2016 en Almería – España realizan una investigación llamada **“Efecto de intervenciones mente/cuerpo sobre los niveles de ansiedad, estrés y depresión en futuros docentes de educación primaria: Un estudio controlado”**, cuyo objetivo es comprobar el efecto de programas mente/cuerpo que gozan de amplia popularidad; para esto se tomó en cuenta a 282 estudiantes del primer curso del Magisterio de la Universidad de Almería de los cuales 128 eran hombres y 154 eran mujeres de entre 18 y 49 años con diferentes características, quienes de manera aleatoria participaron en actividades como yoga, mindfulness y taichí y un grupo de control que no intervino en ninguna de estas actividades. Además, se les aplicó escalas abreviadas de depresión, ansiedad y estrés que consta de 21 ítems con escala de Likert formados por sub-escalas previamente validadas, permitiendo mayor confiabilidad en los resultados. Finalmente se evidenció que el taichí y yoga fueron efectivos en la reducción de la ansiedad, mientras que mindfulness en el estrés, los tres programas han contribuido a reducir tanto la ansiedad como el estrés (Gallego, Aguilar-Parra, Cangás, Boleto, 2016).

Merino y Lucas en el año 2016 en Valladolid- España publican en la revista científica trimestral “Universitas Psychologica” de la Pontificia Universidad Javeriana un artículo titulado **“La autoeficacia y la autorregulación como variables moderadoras del estrés laboral en docentes de educación primaria”** con el fin de profundizar en el posible rol modulador que pueden ejercer variables como la autoeficacia y la autorregulación en la experiencia del estrés laboral para lo cual se utilizaron cuatro herramientas de recopilación de datos: la escala de irritación, el cuestionario de burnout, la escala de autoeficacia y la escala de autorregulación. Se aplicó a una muestra de 106 profesores de educación primaria de entre 21 a 60 años. Como factores generadores de estrés se identifican la irritación cognitiva y la irritación emocional. Los resultados confirmaron las hipótesis iniciales, ya que los sujetos con puntuaciones más altas en autoeficacia y autorregulación presentan menores niveles de estrés, comprobando que la autoeficacia y autorregulación tienen un papel modulador en el nivel de estrés (Merino y Lucas, 2016).

En Madrid – España, en el año 2017 se realiza un trabajo de diseño descriptivo llamado: **“Prevalencia del síndrome de burnout en los docentes según la etapa educativa y la**

experiencia docente” cuyo objetivo fue examinar en profesionales de la educación la prevalencia del burnout según la etapa educativa y la experiencia docente, ellos realizan su estudio con una muestra de 171 docentes de Educación Infantil, Primaria, Secundaria y Bachillerato de los cuales 124 eran mujeres y 47 eran hombres con una edad de entre 22 y 64 años, utilizando como instrumento el Inventario de burnout de Maslach; además se aplicó un cuestionario sociodemográfico elaborado por los investigadores. Los autores analizan algunas variables, como la relación entre el burnout y la etapa educativa en que se desarrolla el docente y los años de experiencia. Como resultados pudieron confirmar que no existe relación entre burnout y la etapa educativa, que sí se incrementa en primaria y bachillerato, lo que no ocurre en educación infantil y que el tiempo de experiencia docente no tuvo resultados significativos que se relacionen con el estrés laboral. En este estudio se identifican entre los factores que generan burnout, la indisciplina y actitudes pasivas o falta de interés de los estudiantes (Castejón, 2016).

En España encontramos una tesis de doctorado titulada: **“Estrés en la profesión docente: Estudio de su relación con posibles variables laborales y de contexto”** que pretende determinar aquellos factores relacionados con la profesión docente que pueden convertirse en una amenaza para el profesorado poniendo en peligro su estabilidad psíquica y emocional y que determinan el estrés laboral dando lugar al síndrome de burnout; esta investigación se desarrolló en el año 2017 utilizando metodología cuantitativa transversal; en dicha investigación se pudo analizar tres variables, “retirada social”, “conductas contrarias” y “el pensamiento desiderativo” para ver en qué medida se relacionaban con el burnout, concluyendo en que la más relevante era la retirada social. En este trabajo de investigación se mencionan algunos factores generadores de estrés como el volumen de trabajo, relación con los alumnos, salario, falta de recursos materiales, edad, clima laboral, apoyo social, personalidad (Zorrilla, 2017).

En el año 2017 en España, se publica un artículo llamado: **“Diferencias en burnout según sexo y edad en profesorado no universitario”**; el objetivo de esta investigación fue analizar las diferencias en burnout según el sexo y la edad. Los participantes fueron 507 docentes de educación infantil, primaria y secundaria de Alicante, Murcia y Valencia. A los

participantes se les midió el nivel de estrés mediante el cuestionario Maslach Burnout Inventory. Entre los resultados de los análisis de varianza concretaron diferencias estadísticamente significativas tanto en función del sexo como de los grupos de edad. Estos hallazgos muestran la importancia de implementar programas orientados a la prevención de los síntomas (Granados, Sanmartín, Lagos, Urrea, Hernández-Amorós, 2017).

1.4.2 *Estudios e investigaciones en Latinoamérica.*

En Latinoamérica desde hace algunos años hay estudios sobre el estrés laboral y el burnout en algunos países de la región, sobre todo en Colombia, México, Venezuela, Chile, Perú, Bolivia y unos pocos en Ecuador; se mencionan algunos por considerarse relevantes para este trabajo. (**Ver Anexo 2**)

En el año 2013 en Arequipa – Perú, algunos autores, Walter Lizandro Arias Gallegos y Noelia Araceli Jiménez Barrios, realizan un estudio llamado “Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa” para determinar la incidencia del síndrome de burnout en docentes de esa ciudad; para ello usan la metodología de tipo descriptivo; se establece un estudio correlacional entre las variables, realiza un muestreo por cuotas, usa una ficha de registro socio laboral y el inventario de Burnout de Maslach con el formato de 22 ítems de carácter auto afirmativo adaptado por Fernández (2002). Se obtuvieron índices de confiabilidad aceptables. El agotamiento emocional determina la presencia de burnout y la poca realización personal. El entorno educativo presenta un riesgo para la salud física y mental de tipo psicológico, social, laboral, familiar y personal que ejercen presión en el docente (Arias y Jiménez, 2013).

En el año 2015 en Venezuela se desarrolla “Síndrome de Burnout: un estudio con profesores” sus autores: Magda Almeida, Eliany Nazaré, Francisco Guimarães, Evangelista Lopes, Adriana Gomes & Bruna Vieira. El objetivo era examinar cómo los niveles del Síndrome de Burnout se presentan en profesores de escuelas municipales usando una metodología cuantitativa, de tipo exploratorio-descriptiva; para ello se analizó una población

de 116 docentes usando el inventario Maslach Burnout Inventory. Se determinó que la población es vulnerable al síndrome; la mayoría de docentes presenta cierto nivel de agotamiento emocional y por ende afectación en su realización profesional (Almeida, Nazaré, Guimarães, Lopes, Gomes & Vieira, 2017).

Natalia Colino y Pablo Pérez son autores de “El síndrome de burnout en un grupo de profesores de enseñanza secundaria en Montevideo” en el año 2015 con el objetivo de realizar una aproximación a la situación que enfrenta Montevideo, respecto al Síndrome de burnout (SB) docente. Se usa metodología de tipo exploratoria de carácter cualitativo y descriptivo de forma empírica; se usó el cuestionario de Maslach. La muestra son 279 docentes, quienes llenaron los cuestionarios de síndrome de burnout, personalidad, eventos de vida, áreas de la vida laboral, intenciones de abandono y datos sociodemográficos. Los resultados muestran que el 4,2% tenían elevados niveles de Burnout y al menos un 42% tenían un valor alto en alguna de las dimensiones que reflejan el síndrome de Burnout. Entre los condicionantes que más destacaron fue la poca antigüedad en la profesión, quienes no tienen formación docente y los que trabajan en varios centros educativos (Colino y Pérez, 2015).

En Bolivia hacia el año 2016, Luis Cardozo habla de “El estrés en el profesorado”. Con el afán de describir las expresiones psicológicas y somáticas del estrés en los profesores que se encuentran en un proceso de desarrollo profesional. La metodología es cuantitativa descriptiva, transeccional, no experimental. La muestra consta de 135 docentes normalistas de diferentes ciclos. Se usó un cuestionario de síntomas, manifestaciones psicosociales y físicas del estrés. Los resultados permiten valorar las manifestaciones psicósomáticas de estrés en los profesores. Para este autor algunos de los factores que provocan el estrés son el hostigamiento, la discriminación de todo tipo, las cargas extremas y el sentimiento de inequidad (Cardozo, 2016).

En Chile en el año 2017, se desarrolla “Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria” propuesto por Salgado Roa, J.A., & Leria Dulčić; su objetivo fue analizar los niveles del síndrome de

quemarse por el trabajo o Burnout (SB) y la percepción de calidad de vida profesional (CVP) en función de la tipología y/o estilos de personalidad de Torgensen (1995) y algunas variables socio demográficas y socio laborales. La investigación es no experimental transeccional descriptiva. Participaron 212 profesores de educación primaria aplicando algunos instrumentos con varios cuestionarios previamente validados. Se contó con los permisos necesarios y la participación fue voluntaria. Los resultados identificaron altos índices del síndrome de burnout, neuroticismo, desgaste psíquico, indolencia y culpa con poca ilusión en el trabajo. Se identifica que el tipo de personalidad y el sexo influyen en el entusiasmo e ilusión por el trabajo (Salgado y Leria, 2017).

Se ha elaborado un cuadro comparativo en el cual se puede observar el autor, el año en que se publicó la investigación, el título de la misma, el objetivo a seguir, la metodología utilizada, el procedimiento operativo y los resultados obtenidos; esto ha permitido conocer cómo esta situación ha sido abordada en varios ambientes, por varios puntos de vista y con el uso de diversos instrumentos adaptados según la necesidad de cada trabajo de investigación. El cuadro se organizó tomando en cuenta los casos más relevantes de México y Colombia, detallando el año, desde los casos más antiguos hasta los más recientes y luego se recopilaron en un mismo apartado los trabajos de mayor frecuencia. Los trabajos seleccionados son artículos científicos publicados en revistas y en reconocidas bases de datos en un período de cinco años atrás, lo que asegura la actualidad e importancia del tema. (**Ver anexo 2.**)

1.4.3 *Referencias en el ámbito nacional y local.*

En el año 2015 se elabora un nuevo plan decenal que corresponde al período 2016-2025 cumpliendo los objetivos de calidad, cobertura y gestión. Estas políticas de estado, siguen encaminadas a procurar una educación de calidad en el Ecuador, que deberá ser evidente para el año 2025, lo cual si bien es cierto es un gran avance para el sector educativo, conlleva una gran responsabilidad de todos los implicados ya que debe responder a las nuevas exigencias de la sociedad actual para con la educación.

Al respecto, en el gobierno anterior se procuró dar un gran empuje a la educación con la dotación de infraestructura y equipamiento para algunas instituciones, inclusive muchas fueron reestructuradas transformándose en Unidades Educativas para lo cual tuvieron que fusionarse de acuerdo a los sectores. Sin embargo, no todo ha sido tan fácil en ese proceso, son tres años en que ya se aplica este nuevo plan decenal en el cual se ha modificado el currículo para que responda a las verdaderas necesidades de nuestro contexto educativo y para ello se organizó una capacitación masiva on line a los docentes a nivel nacional y es el segundo año lectivo en que se está aplicado este nuevo currículo.

Todo este proceso produce algunos de los condicionantes que generan estrés en los docentes ya que son situaciones exigentes e importantes a las que tienen que hacerle frente y sumado a esto están las evaluaciones periódicas que se hacen por parte del INEVAL, tanto a docentes como a estudiantes que buscan conseguir los estándares de calidad que se exige para la educación en Ecuador.

En Ecuador tenemos un estudio realizado en una unidad educativa pública de la ciudad de Quito en el año 2015 que se encamina a identificar la existencia del Burnout, conocer el nivel de clima laboral y determinar la correlación existente entre estas dos variables. La metodología utilizada es de tipo cuantitativo descriptivo analítico transversal y correlacional. La población de estudio está constituida por 30 docentes. Para analizar el síndrome de Burnout se aplicó el cuestionario Maslach Burnout Inventory para docentes (MBIED) y para la medición del Clima Laboral se aplicó el cuestionario de Litwin y Stinger. Como resultado se pudo evidenciar que hay gran afectación del síndrome de burnout en los docentes y con relación al clima laboral se encuentra dentro de un nivel aceptable. (Mafla, 2015)

En la ciudad de Ibarra se encontró un trabajo de Tesis que habla sobre el estrés laboral pero su objeto de estudio se dirige al personal de la salud, no al ámbito educativo; sin embargo, en la metodología coinciden con otros estudios en el uso del cuestionario de Maslach y en cuanto a que su estudio es descriptivo, transversal, no experimental. Entre los resultados se

encontró la presencia del Burnout en el personal, especialmente en los hombres entre los 40 y 45 años de edad. (Tapia, 2017)

Con todo esto, se puede concluir que el problema se aborda desde diversos contextos a nivel mundial ya que según un estudio realizado por el Instituto de Ciencia y Tecnología de la Universidad de Manchester “la profesión de la enseñanza se encontraba entre las diez ocupaciones más estresantes” (Otero-López, 2015). Esto implica que se debe poner atención a la situación que viva un docente para tomar medidas preventivas que ayuden a mantener un clima equilibrado en el ambiente de trabajo ya que el estrés no sólo afecta a la persona que lo padece sino también a los que lo rodean.

Finalmente, es necesario recordar que la Constitución del Ecuador en su artículo 33 habla del trabajo como “fuente de realización personal y base de la economía” (Asamblea Constituyente, 2008) por tanto es necesario ocuparse en descubrir las condiciones que aporten con la realización personal del docente.

1.5 Caracterización de la Unidad Educativa del Milenio “Yachay”.

Mediante un previo análisis documental, se pudo realizar la caracterización del lugar en el que se desarrolla el presente trabajo de investigación ya que constituye uno de los factores psicosociales que inciden en el estrés docente; para ello se empieza con las características de las UEM, para luego analizar los datos específicos del lugar y sus condiciones, concluyendo con la descripción del personal docente.

Las Unidades Educativas del Milenio (UEM), según lo afirma Bernal (2011) fueron creadas mediante Acuerdo Ministerial 244 del 28 de julio del 2008; son centros educativos con carácter experimental y pretenden ser el referente concreto de la nueva educación pública del país (p.4). Estas instituciones empiezan a construirse desde el año 2007 como política de Estado del gobierno de turno para “mejorar la calidad de la educación” y como respuesta al

plan decenal de educación vigente, con el fin de acoger y brindar beneficios a toda la comunidad. Su oferta educativa es completa y tienen criterios de inclusión e innovación a través de la infraestructura y tecnología que se ofrece en sus instalaciones. (Red de maestros y maestras, 2016).

Es importante conocer las características de estas instituciones para poder ubicarse en el contexto que se desarrolla la investigación, las mismas que se encuentran publicadas en la página oficial del Ministerio de Educación y se orientan a cuatro aspectos como son la calidad, tecnología, integración con la comunidad e infraestructura. **Ver anexo 3.**

De la misma forma en que las Unidades Educativas del Milenio, deben cumplir ciertas características para considerarse como tales, los docentes también deben cumplir con ciertas competencias que exigen cada vez mayor preparación y predisposición para estar al nivel del perfil docente que exige el Ministerio de Educación en el Ecuador y particularmente las Unidades Educativas del Milenio. Cada vez el docente debe ajustarse más al cumplimiento del modelo pedagógico constructivista de nuestro país, lo que implica que debe procurar que se cumplan los estándares de calidad establecidos para lograr el perfil de salida del Bachillerato ecuatoriano: “ser justos, innovadores y solidarios”.

Datos generales de la Institución

Nombre: UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO YACHAY					
Código AMIE:	10H00536	Zona:	1	Distrito:	10D01
Dirección:	González Suárez 8-02 y Flavio Noboa				
Circuito:	20	Provincia:	Imbabura	Cantón:	San Miguel de Urququí
Parroquia:	Urququí	Tipo:	Fiscal	Zona:	Urbana
Oferta Educativa:	De inicial a 3ro de Bachillerato y Post Alfabetización				
Educación:	Hispana	Modalidad:	Presencial	Forma de acceso:	Terrestre
Número de Docentes:	38	Número de estudiantes:	749		

Figura 8: Datos

Fuente: Unidad Educativa del Milenio Yachay

Elaborado por: Mónica Machado

1.5.1 Ubicación y condiciones generales del sector socio geográfico de la Unidad Educativa del Milenio “Yachay”.

La Unidad Educativa del Milenio Yachay se encuentra en el Cantón San Miguel de Urucuquí, que es uno de los seis que conforman la provincia de Imbabura, se encuentra a 19 Km de Ibarra, capital provincial y a 152 Km de Quito, capital del Ecuador. Urucuquí es una parroquia Urbana y es la cabecera parroquial del cantón, goza de una temperatura promedio entre 14^o c a 19^o c; su altura aproximada es de 2307msnm. Está compuesta de varias comunidades entre las que se encuentran: Armastola, Tapiapamba, Coñaquí, Azaya, San Antonio Purapuche.

La población es muy diversa, siendo la mayoría gente mestiza, muy trabajadora, que se dedica especialmente a la agricultura, ganadería y turismo; también existe un considerable número de indígenas como la comunidad de Iruguincho y comunidad Awá en Buenos Aires que conservan gran parte de sus tradiciones y la comunidad de Tapiapamba que en su mayoría son afrodescendientes dedicados a la agricultura. A continuación, algunos datos estadísticos sobre ciertos rasgos socio económicos y poblacionales de Urucuquí.

Según el Censo 2010 la población de Urucuquí consta de 7846 mujeres y 7825 hombres dando un total de 15671 habitantes, lo que indica que es una población bastante homogénea; también los datos de esa época reflejan que la mayoría de la población es joven. La información refleja que gran parte de la población sufre pobreza por necesidades básicas insatisfechas y extrema pobreza. En cuanto a la escolaridad llama la atención la gran demanda de asistencia a educación básica, primaria y secundaria; pero sorprende la decreciente población en los últimos años.

Estos aspectos de interés que tienen que ver con el contexto social en el cual se desarrolla la investigación, tales como población, índices de pobreza, escolaridad, etnias se encuentran detallados en varios cuadros cuya fuente es el Gobierno Autónomo Descentralizado de Urucuquí y que se relacionan con algunos factores psicosociales del objeto de estudio. (**Ver anexo 4**).

1.5.2 Docentes de la Unidad Educativa del Milenio “Yachay”.

Para que exista un buen ambiente laboral debe haber un equilibrio entre varios aspectos sicosociales, relacionados con el desempeño docente: la interrelación armónica de toda la comunidad educativa, el ambiente físico, la situación económica, la estabilidad personal y el desarrollo social, entre otros aspectos; si alguno falla, genera malestar e insatisfacción que pueden desencadenar en problemas como el estrés laboral y el burnout.

Como es política para las UEM, esta nueva Unidad Educativa del Milenio contó con un equipo selecto de docentes que fueron previamente entrevistados y seleccionados de entre muchas opciones con quienes se iniciaron labores para el año lectivo 2015-2016. Las UEM representan oportunidades de crecimiento profesional, de manera que los docentes tienen ciertos privilegios al momento de poder optar con capacitaciones o acceso a los diversos cursos que ofrece el Ministerio de Educación; además ofrece la facilidad para presentar innovaciones educativas y el uso y manejo de tecnología en una infraestructura moderna con ambientes adecuados para la implementación de estrategias innovadoras en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Cualquier docente consideraría un sueño cumplido el poder trabajar en condiciones como esta, con amplias aulas, modernas y bien equipadas, laboratorios, biblioteca, espacios verdes, canchas deportivas e inclusive con las adecuaciones necesarias para personas con discapacidad; suficiente ventilación, claridad; mobiliario adecuado, suficiente y moderno tanto para estudiantes como para docentes; computadores, pizarras electrónicas, internet; es decir con todos los servicios necesarios para desempeñarse de la mejor manera como docentes. Esto se vive en la mayoría de las UEM, siendo un caso particular la UEM “Yachay” que ha terminado ya su tercer año lectivo de labores como si fuera una de las UEM en funcionamiento conforme se puede corroborar en la página del Ministerio de Educación y sin embargo lo ha hecho sin contar con ninguno de los particulares antes mencionados.

En esas condiciones se ha destacado el trabajo tanto de docentes, autoridades, estudiantes y padres de familia por dar la talla de una UEM sin contar con los privilegios que tienen estas

instituciones. El grupo de docentes y directivos se ha atrevido a volar con alas cortadas y se ha trabajado arduamente para presentar resultados gigantescos contando sólo con la tenacidad y el amor por la educación. Se recopilan varios testimonios de los docentes que iniciaron este proyecto, algunos de ellos ya no están en la institución, pero han aceptado compartir sus experiencias; además, se ha utilizado números en lugar de los nombres para respetar la privacidad de los docentes (**Ver anexo 5**. Figura 22).

A través de la observación directa y participante desde el inicio del problema y durante todo el desarrollo de la investigación, se pudo determinar que el personal manifiesta haber sentido en algún momento cierta desmotivación, estrés, cansancio agotamiento, porque no se cumplieron con las expectativas que dieron origen a esta institución. Para determinar los porcentajes de afectación se aplicaron algunos instrumentos cuyos resultados se han sometido al respectivo análisis.

1.6 Diagnóstico.

Para el diagnóstico de los condicionantes generadores de estrés en la Unidad Educativa del Milenio “Yachay” se emplearon algunos métodos con los cuales se logró obtener la información necesaria en cada etapa de la investigación. Este estudio se basa en la metodología mixta; tomando como referencia el esquema para metodología que propone el **PhD. Pablo César Muñoz Carril** en su obra “Análisis del nivel de aplicación y uso docente de herramientas teleformativas en el área de programación y bases de datos” (Muñoz y González, 2010)

Etapas iniciales: En esta primera etapa se identifica la situación problemática, el problema, el objeto de estudio y se delimita el tema: “Estudio de los condicionantes laborales generadores de estrés en la Unidad Educativa del Milenio “Yachay” durante el año lectivo 2017-2018”. Al mismo tiempo se redactan el objetivo general y los objetivos específicos a través de una matriz que ayuda a establecer una secuencia entre unos y otros.

TEMA/OBJETO DE ESTUDIO	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS
<p>TEMA Estudio de los condicionantes laborales generadores de estrés en la Unidad Educativa del Milenio “Yachay” durante el año lectivo 2017- 2018</p> <p>Objeto de estudio Condicionantes laborales generadores de estrés en los docentes de la UEM Yachay</p>	<p>GENERAL: ¿Cuáles son los condicionantes laborales generadores de estrés en la labor docente de la Unidad Educativa del Milenio “Yachay” durante el año lectivo 2017- 2018?</p>	<p>GENERAL: Analizar los condicionantes laborales generadores de estrés en la labor docente de la Unidad Educativa del Milenio “Yachay” durante el año lectivo 2017- 2018</p>
	<p>Específico 1. ¿Qué información existe sobre los condicionantes que generan estrés en los docentes?</p>	<p>Investigar la información documental y bibliográfica existente sobre los condicionantes laborales generadores de estrés en los docentes.</p>
	<p>Específico 2. ¿Qué características tiene la institución que es fuente de observación y estudio?</p>	<p>Caracterizar a la Unidad Educativa del Milenio Yachay como fuente de observación y estudio.</p>
	<p>Específico 3. ¿Cuál es el estado de satisfacción-insatisfacción, ansiedad, depresión, angustia, motivación-desmotivación en los docentes?</p>	<p>Establecer un diagnóstico sobre el estado de satisfacción-insatisfacción, ansiedad, depresión, angustia, motivación-desmotivación en los docentes</p>
	<p>Específico 4. ¿Qué estrategias innovadoras a nivel de comunidad educativa se deberían aplicar para disminuir el estrés de los docentes?</p>	<p>Identificar estrategias innovadoras a nivel de la comunidad educativa que contribuyan a la disminución del estrés en los docentes.</p>

Figura 9: Matriz de objetivos
Elaborado por: Mónica Machado

Se usa el método histórico-lógico para establecer el proceso de evolución del objeto de estudio, se investigan los sustentos teóricos en diversas fuentes, tomando como referencia artículos científicos, tesis doctorales, actas de congresos, libros físicos y digitales con investigaciones relacionados al tema de estudio, los cuales son seleccionados con el criterio

de analizar, comparar, contrastar, encontrar causas y efectos del problema en investigaciones anteriores, es decir se realiza una revisión documental y un análisis bibliográfico que sirven para la elaboración del estado del arte.

Etapas preparatorias: Se define la población que será objeto de estudio, para el caso son 30 docentes de la Unidad Educativa del Milenio Yachay que vivieron esta situación problemática y se desenvuelven en todos los niveles (de inicial a bachillerato); algunos de los cuales estuvieron desde el inicio de la UEM y otros fueron incorporándose paulatinamente conforme se presentaban las necesidades de la Institución.

La investigación es de carácter no experimental, transversal o transeccional ya que se describe un suceso acaecido en un tiempo determinado, el cual está relacionado con la situación emocional de un grupo de personas en su ambiente laboral. Según lo afirman Liu, (2008) y Tucker (2004) citados por (Hernández R. , 2014) “Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como “tomar una fotografía” de algo que sucede” (p.154). En una primera etapa se realiza una investigación de tipo exploratoria mediante un sondeo de la situación que se evidencia en la población, usando un cuestionario de preguntas abiertas sobre aspectos como la motivación, el cumplimiento de las expectativas con relación a la Institución y un posible estrés docente. (Ver anexo 5.)

Con esta información previa se plantean unas hipótesis de carácter cualitativo, de las cuales obtenemos las variables. Las técnicas que se usan para esta investigación son la observación directa, observación participante y la descripción del fenómeno que se realiza a través de una guía encaminada a recabar información pertinente sobre los posibles condicionantes que generan estrés.

Los instrumentos a utilizarse son cinco cuestionarios estandarizados con escalas de Likert, los cuales han sido adaptados a este trabajo de investigación y que tienen las siguientes características: el primero sirve para medir el clima organizacional, consta de 40 ítems

dividido en 8 grupos que permite valorar aspectos como autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación.

El segundo instrumento mide la satisfacción laboral mediante 37 ítems agrupados en 6 bloques entre los cuales están la satisfacción por el trabajo en general, con el ambiente físico, con la forma en que se realiza su trabajo, con las oportunidades de desarrollo, la relación subordinado-supervisor y la satisfacción con la remuneración; estos dos instrumentos fueron creados por Koys y Decottis en 1991 y posteriormente en el año 2008 adaptado por Chiang Vega, María Margarita, Salazar Botello, C. Mauricio, Huerta Rivera, Patricia Carolina, y Nuñez Partido Antonio; además, la escala va del 1 al 5 en la que 1= Nunca; 2= Casi Nunca; 3= Algunas Veces; 4 = Casi Siempre; 5= Siempre.

El tercer instrumento ayuda a medir la ansiedad, consta de 21 ítems con una puntuación de 0 a 63 con la siguiente jerarquía: de 0 a 21 ansiedad muy baja, de 22 a 35 ansiedad moderada, más de 36 ansiedad severa, la escala está formada de la siguiente manera: puntuación 0 equivale a "en absoluto", 1 equivale a "levemente", 2 equivale a "moderadamente" y la puntuación 3 que equivale a "severamente". Este cuestionario es creado por Beck, al igual que el cuestionario de depresión que consta de 21 afirmaciones con una escala del 0 al 3. El último instrumento es referente a la motivación laboral que consta de 17 afirmaciones valoradas cada una en una escala del 1 al 5 en la que 1 es nunca y 5 siempre. (Ver anexo 6).

Etapas de concreción: Se aplican los instrumentos, a través de los que se recopila la información, se descartan los datos erróneos y se procede al respectivo conteo y sistematización de los datos, se realiza la correlación de las variables y el análisis de los resultados. Con los datos obtenidos, la investigación procede con el diseño transeccional correlacional – causal mediante el cruce y comparación de las variables obtenidas en la investigación. Estas apreciaciones permiten crear frecuencias y valores de los resultados mediante el uso de instrumentos matemáticos procurando que las personas verbalicen de forma objetiva las causas que han generado situaciones estresantes en su labor. Igualmente, con los datos recabados se establecen las correlaciones existentes entre algunos de ellos, lo cual ayuda a despejar las hipótesis planteadas al inicio de la investigación.

Para poder llevar a cabo esta etapa se tuvo el acercamiento con el personal de la Unidad Educativa del Milenio Yachay, solicitando la participación en esta investigación con toda sinceridad y objetividad. Los cuestionarios fueron enviados vía internet, en este sentido la dificultad fue el tiempo que los participantes se tomaron para llenar las encuestas.

1.6.1 *Análisis de resultados.*

Etapa Analítica: Se analiza e interpreta la información recabada en los procesos anteriores mediante el cruce de información que permite determinar si los condicionantes tienen alguna afectación por el género, edad, estado civil, entre otros, ya que de antemano se ha visto que existe un agotamiento e insatisfacción que en ciertos casos se incrementa al no cumplir con las aspiraciones iniciales que proponían expectativas muy altas. El análisis de los datos se lo hizo usando los gráficos estadísticos correspondientes que se encuentran en los anexos.

Con este trabajo se pudo tener un acercamiento a la mayoría de la población docente y compartir situaciones que, a pesar de ser tan evidentes, a veces permanecen en el anonimato; se cree que el docente debe mantenerse ecuánime pase lo que pase, se repite con frecuencia que los problemas y situaciones familiares o personales deben dejarse de la puerta para afuera, como si se tratara de un objeto que puede desconectarse de la realidad y pasar a una realidad alterna.

La **población** objeto de estudio está formada por treinta personas de las cuales el 30%, son hombres y el 70% son mujeres; 9 y 21 respectivamente.

En cuanto al **estado civil**, el 53% son solteros, un 36,7% son casados, un 6,7% que viven en unión libre y un 3,3 Viudos.

Con relación a la **edad** un 50% son docentes que están en un rango de veinticinco a treinta y siete años, un 40% de la población están en un rango de 38 a 50 años; apenas tres personas pertenecen al grupo de entre 51 a 60 años de edad, lo que equivale a un 10%.

En lo referente al **nivel en que trabaja**, un 6,7% se desempeñan en el nivel Inicial; en Básica elemental un 20%, en Básica Media el 30 %, en Básica Superior contamos con un 23,3% y el 20% están en bachillerato.

El **lugar de residencia** de los docentes en su mayoría es de la ciudad de Ibarra, es decir un 70% de la población total que representa a unas 21 personas; en la ciudad de Urcuquí tienen su residencia apenas 3 personas equivalente a 10% y 6 personas que es un 20% viven en otros sitios de la provincia, entre los cuales están San Antonio, San Roque, entre otros.

De las dieciséis personas solteras, diez de ellas están en un rango de 25 a 37 años; 6 en un rango de edad de 38 a 50; los casados 4 en el rango de 25-37, 4 en el rango de 38-50 y 3 entre 51-60 años. La mayoría de los encuestados son jóvenes y solteros.

Descripción de la observación a Docentes.

Como parte de la población a investigar se tuvo mayor acercamiento con las personas implicadas y gracias a ello se pudo percibir ciertas características sociopedagógicas y sicosociales que tienen que ver con insatisfacción, desmotivación, angustia.

Para ello se diseñó un cuestionario en el que los docentes respondieron a las siguientes preguntas:

- ¿Cuál fue su motivación para trabajar en la UEM Yachay?
- ¿Considera que se cumplieron sus expectativas?
- ¿Si pudiera cambiar su decisión, lo haría?
- ¿Alguna vez se ha sentido agotado, desmotivado, estresado? (ver anexo 5)

Los resultados se reflejan en el siguiente cuadro.

Preguntas	Respuestas			
	¿Cuál fue su motivación para trabajar en la UEM Yachay?	Innovación, tecnología e infraestructura	Servir a la comunidad de Urcuquí	Desarrollo profesional y formación continua
	40%	20%	33,33%	6,67%
¿Considera que se cumplieron sus expectativas?	SI	NO	Parcialmente	
	20%	80%	0%	
¿Si pudiera cambiar su decisión, lo haría?	SI	NO	Tal vez	
	47%	53%	0%	
¿Alguna vez se ha sentido agotado, desmotivado, estresado?	Pocas veces	Con frecuencia	Muchas veces	
	66,67%	20%	13% %	

Figura 10: Análisis testimonios docentes UEMY
Fuente: Testimonios docentes UEMY

Elaborado por: Mónica Machado

Análisis de ansiedad

Para determinar el grado de ansiedad existente en la población que es objeto de este estudio se utilizó el Inventario de Ansiedad de Beck cuya interpretación se basa en los siguientes criterios:

- 00–21 - Ansiedad muy baja
- 22–35 - Ansiedad moderada
- más de 36 - Ansiedad severa

Una vez aplicados los instrumentos, las respuestas arrojan resultados en los que podemos identificar un alto porcentaje de ansiedad severa y moderada, la cual se manifiesta especialmente por los síntomas que se detallan a continuación según lo han expresado las personas encuestadas.

- Acalorado
- Incapaz de relajarse
- Nervioso
- Con sensación de bloqueo
- Con problemas digestivos
- Con sudores, fríos o calientes

Los resultados nos revelan que el 60% de los encuestados se encuentran en un rango de 22 a 35 lo que revela una ansiedad moderada; el 30% corresponde a una ansiedad severa y apenas el 10% tienen una ansiedad leve. (Anexo 6.1)

Análisis de depresión

El inventario de Depresión de Beck aplicado a los docentes reveló que un 56,66%, es decir la mayoría no presenta índices de depresión, sin embargo, sí existen varios grados de depresión.

En este inventario los síntomas que más sobresalen entre los docentes encuestados son los siguientes: Llanto, agitación, pérdida de energía, cambios en los hábitos de sueño, irritabilidad, cambios en el apetito, dificultad de concentración, cansancio o fatiga. (Anexo 6.2)

Análisis del clima organizacional

Este instrumento permite analizar el entorno laboral mediante 8 ítems que a su vez se dividen en 40 apartados. Para su análisis se revisa cada ítem para determinar en qué aspecto hay mayor dificultad como institución. Los criterios analizados son autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación. Al respecto las respuestas tienen una tendencia que se sitúa entre los ítems 3 a 5 de la escala propuesta, en la que 3 es “no seguro”, 4 “De acuerdo” y 5 “Muy de acuerdo”

El índice de autonomía se subdivide en 5 ítems relacionados con las decisiones que se pueden tomar en el trabajo, cuyas respuestas en su mayoría se encuentra ubicadas en la escala de “no seguro”, “de acuerdo” y “muy de acuerdo”, lo que denota que hay un buen grado de autonomía entre los encuestados.

El porcentaje de cohesión determina que la mayoría se encuentra en el rango “de acuerdo” y “no seguro”, siendo muy bajos los porcentajes que se refieren a “totalmente en desacuerdo” y “en desacuerdo”. Se puede apreciar que hay buena relación entre las personas que trabajan en la institución, pues la mayoría creen tener algunas cosas en común, lo que les permite ser un buen equipo de trabajo

En lo que se refiere a confianza se nota ciertas debilidades pues muchos de los encuestados piensan que no pueden hablar abiertamente y que no hay un total compromiso. La presión es un tema que permite evidenciar cierta inconformidad, en cuanto a la cantidad de trabajo y el tiempo para realizarlo, además algunos piensan que la institución no es un lugar relajado para trabajar y se considera que algunos docentes están sufriendo de estrés a causa de la presión en el trabajo.

A pesar de que muchos se sienten apoyados por el jefe, hay un grupo de personas que piensan que no tienen el apoyo y respaldo de la autoridad en cuestiones de trabajo. Este criterio presenta mayor porcentaje en los numerales 1, 2 y 3, lo que demuestra que el personal no siente que se reconozca sus logros, además se observa cierta debilidad en la relación interpersonal de los encuestados. Un 60% manifiestan que pueden contar con la ayuda del jefe cuando lo necesitan; un 36,67% creen que pueden contar plenamente con el respaldo del jefe, en tanto que, un 33,33% no están seguros y un 20 % creen que no pueden contar con ese respaldo. (Ver anexo 6.3.8)

La equidad se mantiene en términos parecidos en todos los numerales, lo que demuestra que hay variedad de opiniones. El criterio de innovación tiene una tendencia que se marca entre el punto tres y cuatro que fluctúa entre el 30 y 40 % cada uno; se nota que algunos tienen ideas innovadoras, pero no están seguros si tendrán apoyo para realizarlas. (Anexo 6.3)

Análisis de satisfacción laboral

El cuestionario aplicado para medir la satisfacción laboral, de Koys y Decottis (1991), mismo que fue adaptado por Chiang María, Salazar Mauricio y Núñez Antonio, permite analizar la información tomando en cuenta algunos criterios como son: la satisfacción por el trabajo, por el ambiente físico, por la forma en que se realiza el trabajo, por las oportunidades de desarrollo, por la relación con los jefes y por la remuneración. En la primera sección de satisfacción por el trabajo, sobresalen los números tres y cuatro, lo que demuestra que la mayoría de los encuestados están satisfechos por la relación laboral.

Con relación al segundo criterio, el ambiente físico, la mayoría de respuestas marcan cierta insatisfacción por el lugar, al que no se lo considera el más adecuado.

La forma en que realiza el trabajo determina por la mayoría de respuestas que los encuestados no tienen una total satisfacción porque no sienten un verdadero apoyo y que la relación interpersonal debería mejorar.

En cuanto a las oportunidades de desarrollo, la mayoría considera que no existen, que no se puede crecer profesionalmente dentro de la institución, aunque se tenga estabilidad y trato equitativo.

La relación con la autoridad se la considera bastante buena, la mayoría responden favorablemente ante este criterio. Finalmente, lo relacionado a la remuneración hace que la mayoría manifiesten deseos de mejora. (Ver anexo 6.4)

Análisis de motivación laboral

Los índices más altos de satisfacción corresponden a la pregunta 5 relacionadas con los beneficios sociales en la que son ocho las personas que están en el rango de siempre. Los índices más altos de respuestas corresponden al ítem 3 (algunas veces) que en casi todas las preguntas alcanza la mayoría.

Criterios para evaluar la motivación laboral	
1	Satisfacción frente a la remuneración económica
2	Motivación en el trabajo
3	Reconocimiento de mi capacidad
4	Reconocimiento de mi dedicación
5	Se respetan mis beneficios sociales
6	El ambiente favorece a mi salud
7	Seguridad y estabilidad en el trabajo
8	Estoy conforme con el empleo que tengo
9	Tengo la oportunidad de crecer profesionalmente
10	Se cumplen mis expectativas o motivación inicial
11	Tengo el ánimo necesario para el trabajo
12	Cuento con la tecnología necesaria
13	Hay armonía entre lo personal y laboral
14	Me adapto con facilidad a los cambios
15	Se toma en cuenta mis aportes
16	Existe buena comunicación entre el personal docente
17	La interrelación entre docentes motiva mi desempeño

Figura 11: Criterios para evaluar la motivación laboral

Fuente: Encuesta

Existe una tendencia, si las respuestas se dividieran en tres grupos (nunca-muy pocas veces), (algunas veces), (casi siempre y siempre), le correspondería a cada uno en la mayoría de preguntas el 30%. Para el análisis se toman en cuenta dos rangos, el primero con las respuestas nunca, muy pocas veces y algunas veces y el segundo con casi siempre y siempre.

Las preguntas que arrojan la mayoría de respuestas “nunca y muy pocas veces” son la 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11 y 12. En cambio las preguntas 1, 2, 3, 5, 7, 11, 14, 16 y 17 tienen mayoría en sus respuestas “casi siempre y siempre”. Con relación a la remuneración económica, un 53,3% no están totalmente satisfechos, por otra parte, el 46,6% que representa menos de la mitad, está conforme con lo económico.

Dieciocho personas, es decir el 60 %, del personal están poco motivado por el trabajo, un 40% se sienten motivados casi siempre o siempre, lo que representa a doce personas. Un 63,3 % correspondiente a 19 personas consideran que no hay un debido reconocimiento de sus capacidades. Con relación al reconocimiento por la dedicación el 70% consideran que se lo hace algunas o muy pocas veces.

El 56,7% de los encuestados creen que sus beneficios sociales se respetan algunas veces. Un 53,3% piensa que tienen seguridad y estabilidad algunas veces, muy pocas veces o nunca.

El ambiente, para el 70% de los encuestados favorece muy poco a la salud. Un 40 % de los encuestados no se sienten conforme con el empleo que tienen, el 33,3 % lo hace algunas veces y el 26,7 % casi siempre o siempre.

El 63,3 % no creen que tengan la oportunidad de crecer profesionalmente con el trabajo actual. El 63,3 % creen que nunca, muy pocas veces o algunas veces se han cumplido con sus expectativas y el 36,7 % considera que casi siempre o siempre se cumplen sus expectativas o motivación inicial.

Un 56,7 % no tiene el ánimo necesario para el trabajo y un 43,3% lo tiene casi siempre o siempre. En cuanto a la tecnología un 76,7 % opina que cuenta con muy poca tecnología y apenas 23,3 % cuenta casi siempre con la tecnología necesaria.

El 66,7 % no tienen la armonía necesaria entre lo personal y lo laboral, la diferencia lo hace casi siempre o siempre. El 46,7% no se adaptan con facilidad a los cambios, el 53,3 % sí lo hace casi siempre o siempre. El 70 % de los encuestados opinan que muy pocas veces o algunas veces se toma en cuenta sus aportes.

El 53,3% considera que muy pocas veces o algunas veces existe buena comunicación entre el personal docente. Un 46,7% creen que casi siempre o siempre la interrelación entre docentes motiva su desempeño. (Ver anexo 6.5)

1.6.2 *Confiabilidad y validez.*

Para el análisis de confiabilidad y validez de los instrumentos se utilizó el programa estadístico SPSS en el que a través del análisis del coeficiente Alfa de Cronbach que mide la fiabilidad de la escala utilizada, se obtuvo resultados mayores al 0,8 que indica valores positivos mientras más cercano esté a 1. Esto sólo confirma los resultados obtenidos en investigaciones previas debido a que son instrumentos estandarizados que ya han sido usados en estudios anteriores, garantizando la confiabilidad y validez de los mismos.

En el cuestionario de ansiedad de Beck, el Alfa de Cronbach está entre el 0.888 y 0.896; el cuestionario de Depresión registra entre 0,896 y 0,926; en cuanto al clima organizacional y satisfacción laboral se pondera entre el 0.899 al 0,907; el instrumento de motivación laboral indica un valor de 0,832. En el cuestionario de Satisfacción laboral, para las preguntas de la 24 a la 34 se observó que sería conveniente revisar la escala para que las respuestas tengan mejor concordancia. No obstante, las respuestas obtenidas arrojaron información valedera.

Etapla informativa: En esta fase se detallan los resultados obtenidos, los mismos que permiten establecer las conclusiones que son la base para la elaboración de la propuesta.

1.6.3 *Resultados.*

En el transcurso de la investigación encontramos los siguientes resultados:

Relacionado con la observación a docentes:

1. La primera indagación realizada mediante la observación permitió determinar altos grados de insatisfacción por el incumplimiento de lo ofrecido al inicio de este proyecto.

La mayoría de docentes verbalizaron que no se cumplieron sus expectativas de inicio.

Tabla 1: *Ficha de observación a Docentes 1*
 Elaborado por: Mónica Machado

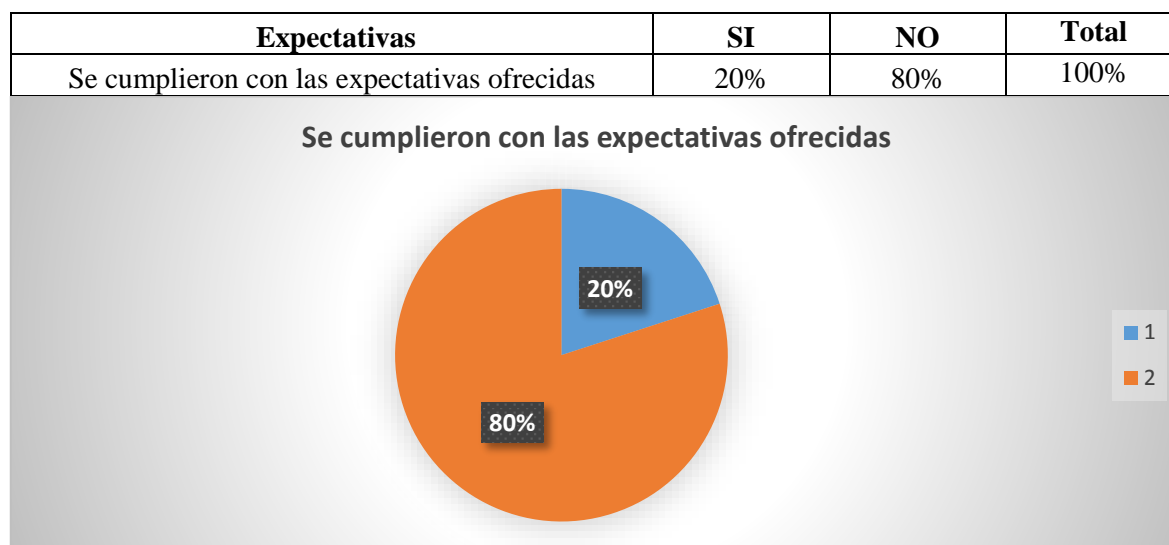


Figura 12: *Análisis testimonios docentes UEMY*
 Fuente: Testimonios docentes UEMY

2. Supieron manifestar que con frecuencia se sienten estresados, cansados y desmotivados.

Tabla 2: *Ficha de observación a Docentes 2*
 Elaborado por: Mónica Machado

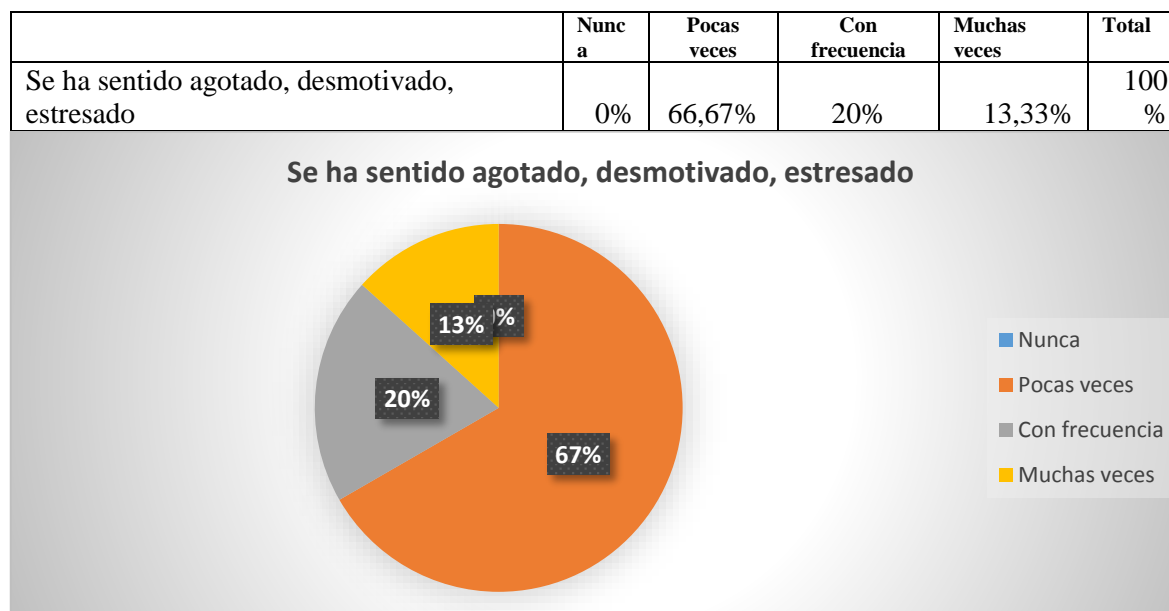


Figura 13: *Análisis testimonios docentes UEMY*
 Fuente: Testimonios docentes UEMY

3. Más de la mitad de las personas observadas manifestaron que, a pesar de todo, no cambiarían su decisión y que desean seguir luchando por cumplir sus sueños.

Tabla 3: *Ficha de observación a Docentes 3*
Elaborado por: Mónica Machado

	SI	NO	Total
Si pudiera cambiar su decisión, lo haría	47%	53%	100%

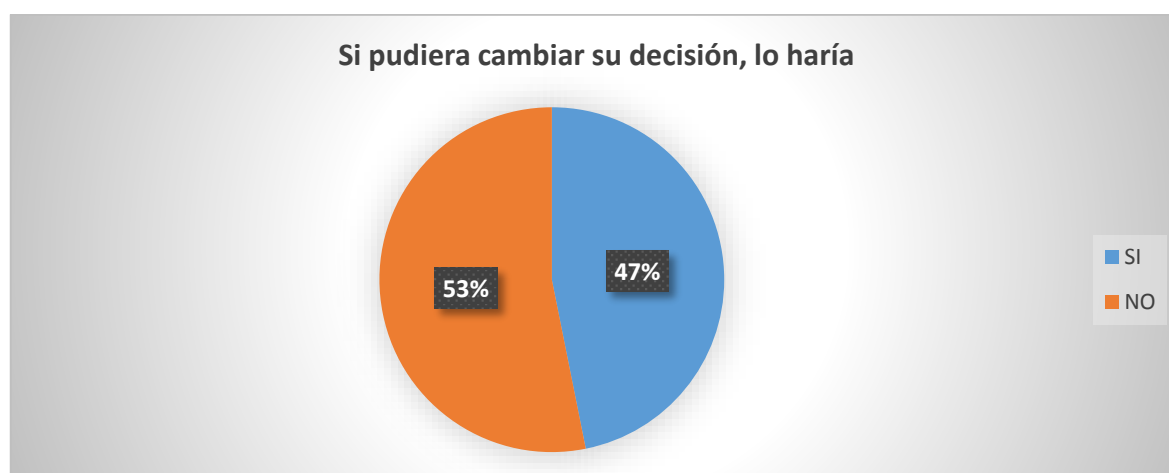


Figura 14: *Análisis testimonios docentes UEMY*
Fuente: Testimonios docentes UEMY

Relacionados con los instrumentos aplicados:

1. A través de los instrumentos aplicados se pudo determinar que efectivamente se encuentra entre los docentes de la Unidad Educativa del Milenio “Yachay” la existencia de **ansiedad** moderada y severa, manifestados con algunos síntomas, entre los que más se notan el sentirse acalorado, incapaz de relajarse, nervioso, con sensación de bloqueo, problemas digestivos y sudores fríos o calientes.

Tabla 4: *Resultados encuesta Ansiedad*
Elaborado por: Mónica Machado

	Baja	Moderada	Severa	Total
Ansiedad	10%	60%	30%	100%

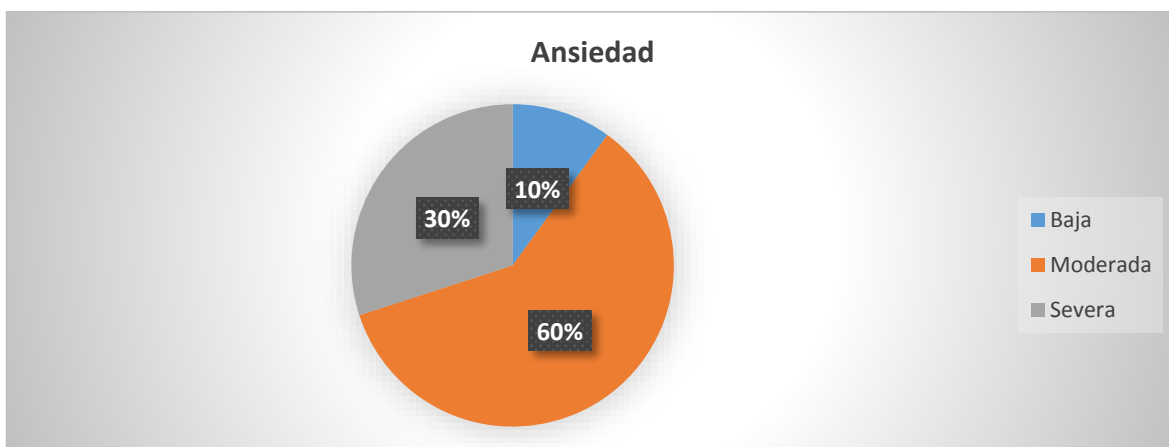


Figura 15: Resultados encuesta ansiedad
Fuente: Encuesta

2. Un buen número manifiesta tener depresión leve, moderada y grave; los síntomas que más sobresalen son: llanto, agitación, pérdida de energía, cambios en los hábitos de sueño, irritabilidad, cambios en el apetito, dificultad de concentración y cansancio o fatiga.

Tabla 5: Resultados encuesta Depresión
Elaborado por: Mónica Machado

	Sin depresión	Depresión leve	Depresión moderada	Depresión grave	Total
Depresión	56,67%	26,67%	6,66%	10%	100%

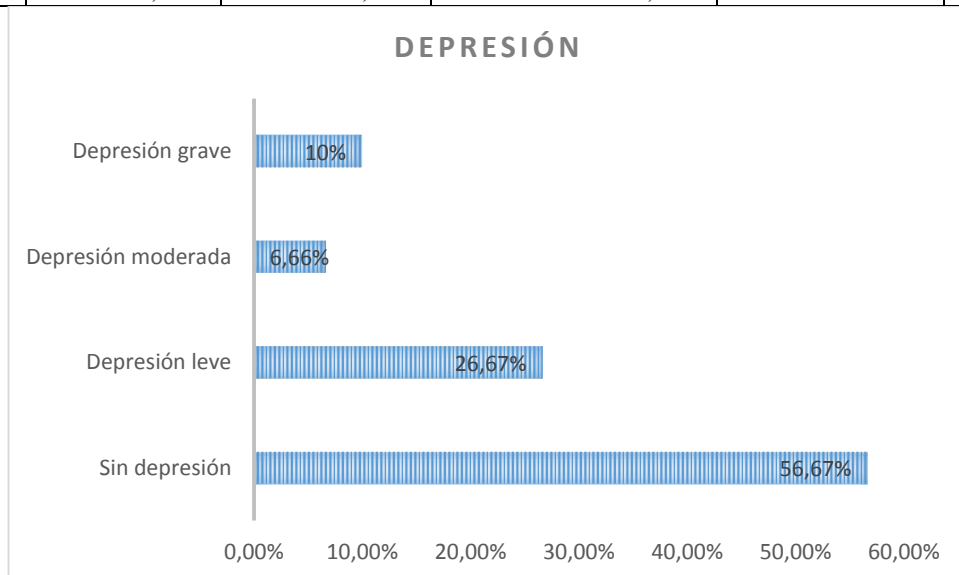


Figura 16: Resultados encuesta depresión
Fuente: Encuesta

3. En cuanto al “**Clima organizacional**”, la mayoría de resultados reflejan un buen clima organizacional, caracterizado por buena relación entre compañeros; existen aspectos que deben mejorarse y son la **presión, apoyo, reconocimiento y equidad**.

Tabla 6: Resultados encuesta Clima organizacional
Elaborado por: Mónica Machado

Clima organizacional	Favorable	Desfavorable	total
Autonomía	87,33%	12,67%	100,00%
Cohesión	68,67%	31,33%	100,00%
Confianza	60%	40%	100,00%
Presión	32%	68%	100,00%
Apoyo	54,67%	45,33%	100,00%
Reconocimiento	70%	30%	100,00%
Equidad	52%	48%	100,00%
Innovación	48%	52%	100,00%

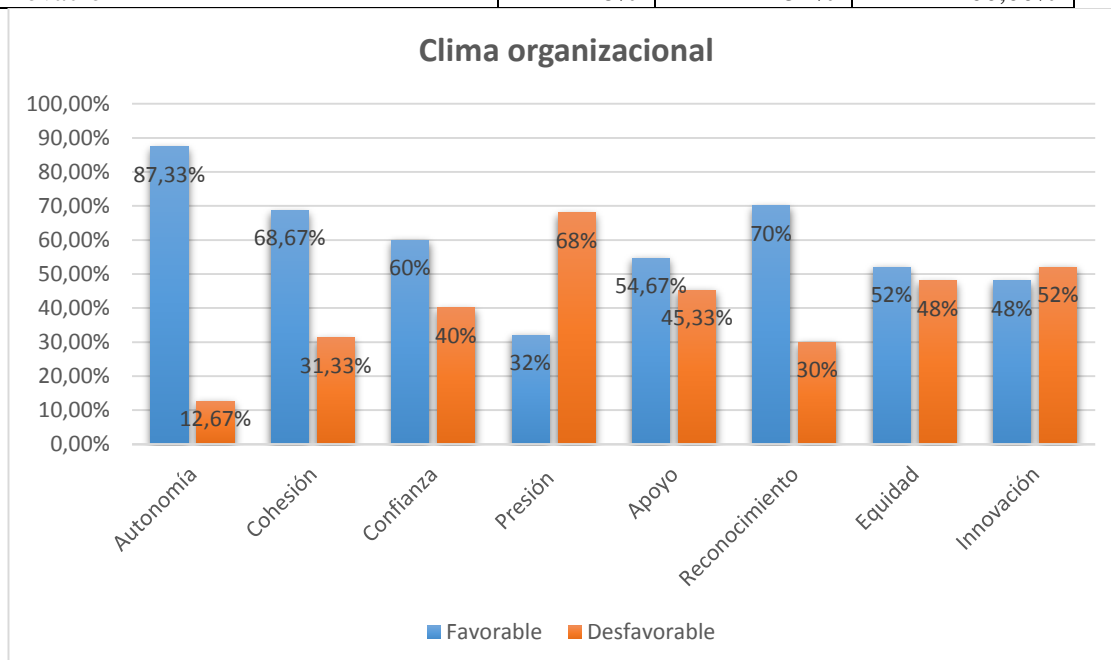


Figura 17: Resultados encuesta Clima organizacional
Fuente: Encuesta

4. Referentes a la “**Satisfacción Laboral**”, se analiza cada uno de los seis grupos de satisfacción, los criterios que están afectando a los docentes están relacionados con el ambiente físico de la institución, que no se la considera del todo adecuada (a la fecha de realizadas las encuestas) y la remuneración, criterios en los cuales se encuentran los porcentajes más altos como desfavorables.

Tabla 7: Resultados encuesta Satisfacción laboral
Elaborado por: Mónica Machado

Satisfacción laboral	Favorable	Desfavorable	total
Satisfacción por el trabajo	58,67%	41,33%	100,00%
Satisfacción con el ambiente físico	32,86%	67,14%	100,00%
Satisfacción con la forma que se realiza el trabajo	53,88%	46,12%	100,00%
Satisfacción con las oportunidades de desarrollo	55,24%	44,76%	100,00%
Satisfacción con las relaciones subordinado-superior	58,33%	41,67%	100,00%
Satisfacción con la remuneración	44,44%	55,56%	100,00%

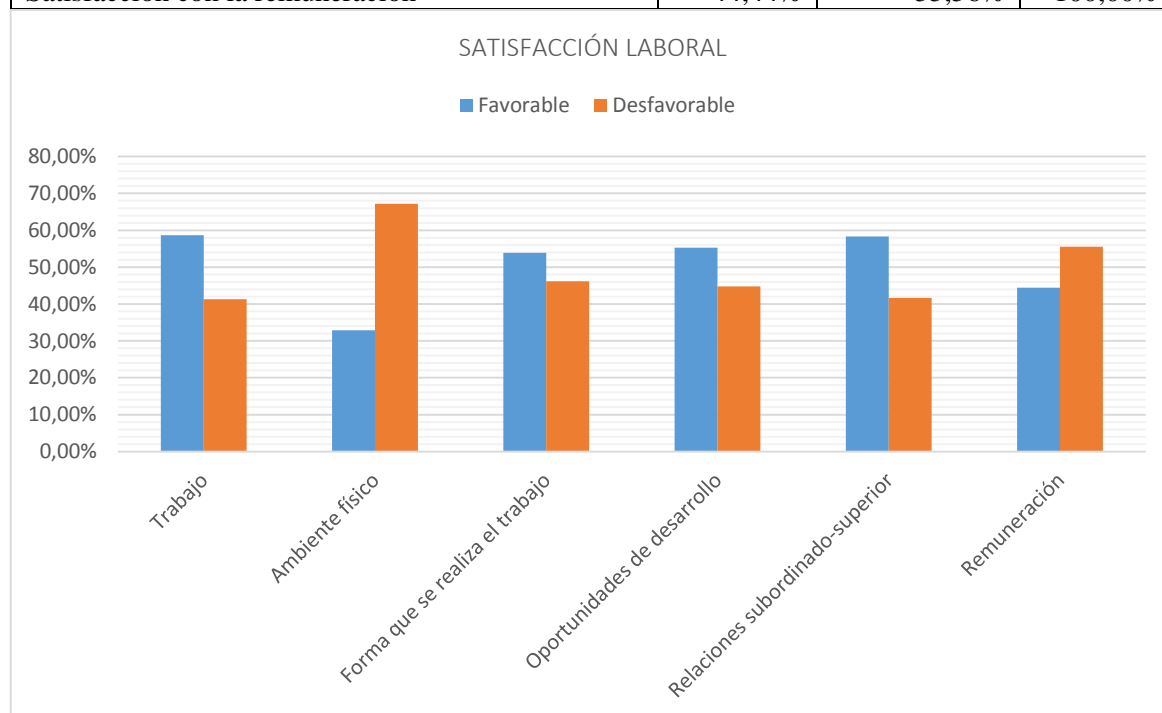


Figura 18: Resultados encuesta Satisfacción laboral
Fuente: Encuesta

5. Existe insatisfacción por las oportunidades de desarrollo y la remuneración. Además, hay poca motivación entre el personal docente.

Tabla 8: Resultados encuesta Motivación laboral
Elaborado por: Mónica Machado

Motivación laboral	Favorable	Desfavorable	Total
Satisfacción por la remuneración	46,70%	53,30%	100,00%
Motivación por el trabajo	40,00%	60,00%	100,00%
Se consideran mis capacidades	36,70%	63,30%	100,00%
Se reconocen mi esfuerzo y dedicación	30%	70%	100,00%
Tengo beneficios sociales	83,40%	16,60%	100,00%
Tengo beneficios por salud	30%	70%	100,00%
Tengo estabilidad	46,70%	53,30%	100,00%
Me gustaría cambiar de empleo	26,70%	73,30%	100,00%
Tengo oportunidad de crecimiento laboral	36,70%	63,30%	100,00%
Se han cumplido mis expectativas	36,70%	63,30%	100,00%
Me siento animado para trabajar	43,30%	56,70%	100,00%
Cuento con tecnología	23,30%	76,70%	100,00%
Armonía entre lo personal y laboral	33,30%	66,70%	100,00%
Me adapto a situaciones cambiantes	53,30%	46,70%	100,00%
Se toman en cuenta mis aportes	30%	70%	100,00%
Hay comunicación adecuada	46,70%	53,30%	100,00%
Hay relaciones interpersonales adecuadas	46,70%	53,30%	100,00%

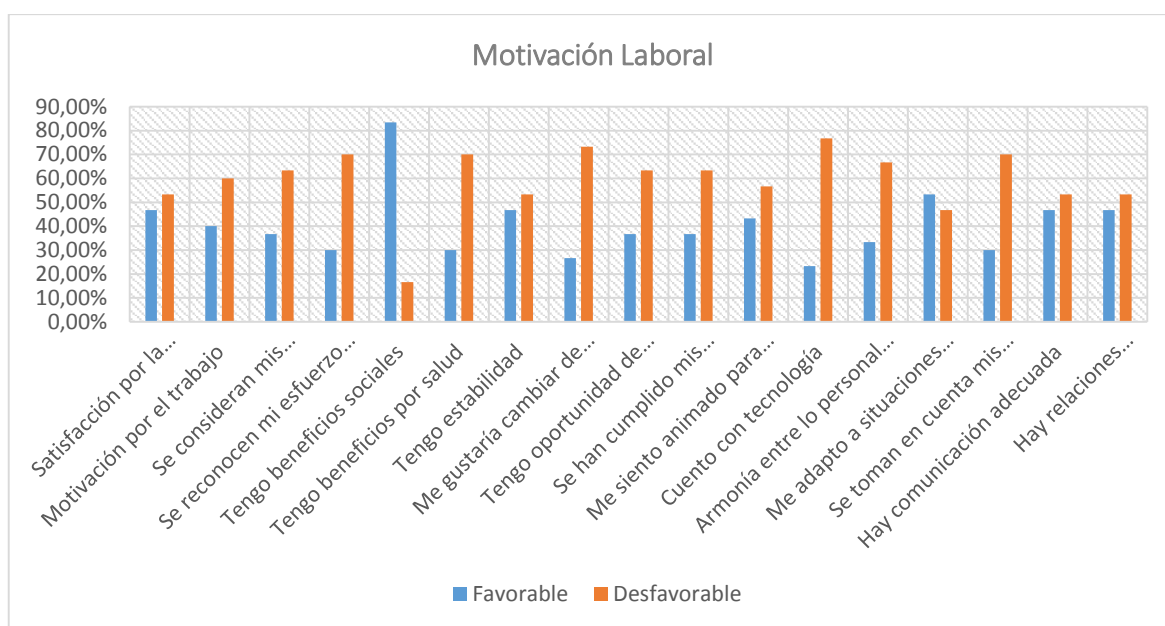


Figura 19: Resultados encuesta Motivación laboral
Fuente: Encuesta

Conclusiones parciales

1. Llama la atención que, pese a los sentimientos de ansiedad, desmotivación, frustración, muchos de los docentes desean permanecer en el sitio; es como un reto por ver cumplidos sus sueños de tener una educación de calidad, en unas instalaciones aptas, con la tecnología adecuada, es decir estar a la vanguardia en educación.
2. Existen altos grados de ansiedad y depresión con síntomas muy marcados de cansancio, agotamiento y expectativa; aunque no es en la mayoría de docentes, se considera emergente la intervención por parte del DECE, para evitar que se agudice el problema en los docentes afectados.
3. Se evidencia que el 90% de la población de docentes son jóvenes con altas aspiraciones y deseos de mejorar la educación. En la actualidad el 20% están cursando por maestrías con el afán de aportar de mejor manera a la calidad educativa.

CAPÍTULO II: Bases teóricas seleccionadas para sustentar la propuesta de solución al problema científico.

2. Bases teóricas

El segundo capítulo trata de la fundamentación de la propuesta para lo cual se han analizado algunas teorías de índole cognitivo-conductual que orientan y sustentan el aporte práctico desde las neurociencias y su relación transdisciplinaria con las ciencias psicológica, filosófica, pedagógica y social. Por lo tanto, el objetivo de este capítulo es documentar científicamente los componentes que sustentan la propuesta.

2.1 Ciencias que sustentan la propuesta.

La propuesta de este trabajo asienta sus bases en la **ciencia filosófica y política** del pensamiento aristotélico, quien en el libro I de “Ética a Nicómaco” habla de la **eudaimonía** manifestando que la motivación básica del ser humano es la búsqueda de la felicidad, la misma que puede ser abordada desde tres dimensiones: la del placer o bienestar material, la del honor y la de contemplación de la verdad a través del bienestar espiritual o religioso.

Pese a la enorme distancia entre la época de Aristóteles con la época actual, se ha visto que el ser humano persigue constantemente la felicidad en miras a su bienestar y realización personal. Se dice en ese tratado que la felicidad tiene características peculiares como la virtud, el placer y los bienes externos; sin embargo, no se define un concepto exacto de felicidad. (Aristóteles, s/f)

De esta teoría como aporte práctico se tomarán referentes necesarios que tengan que ver con la prevención del estrés desde el punto de vista espiritual y emocional; se promueve como aporte innovador la búsqueda de la felicidad y el bienestar como medio de prevención del estrés.

De acuerdo a la índole de la propuesta se toma como aporte primordial la **neurociencia cognitiva** que se relaciona con varias ciencias como la biología celular, la neurociencia de sistemas, la psicología cognitiva, la neurología comportamental y la ciencia computarizada. El objetivo de la neurociencia cognitiva es examinar todos los interrogantes filosóficos y psicológicos de las funciones mentales como la memoria, la atención, el pensamiento, la imaginación y la percepción.

La **psicología** es otro pilar fundamental en el que se sustenta esta propuesta, dado que es una ciencia que estudia los procesos mentales y el comportamiento humano, de la cual nacen algunas ramificaciones que permiten a esta ciencia abarcar otros aspectos del ser humano. Los aportes teóricos relacionados con la psicología que sustentan esta propuesta tienen que ver con la Psicología humanista, la psicología cognitiva-conductual, la psicopedagogía y la psicología positiva.

Muy cercano al pensamiento de Aristóteles se encuentra el pensamiento propuesto por Martín Seligman, quien es el padre y fundador de la **Psicología positiva**, la misma que no se centra en corregir problemas del ser humano, sino que más bien “muestra que se puede llegar a vivir dentro de los límites más elevados del rango fijo de felicidad”. El autor afirma que la psicología positiva se basa en tres pilares: el estudio de la emoción positiva; el estudio de los rasgos positivos, fortalezas, virtudes y habilidades; y finalmente el estudio de las instituciones positivas. (Seligman, 2017)

La **Psicología humanista** contribuye a la manera de vivir de una persona, tanto como individuo y como ser social; al respecto Maslow afirma que considera esta psicología como allanamiento del camino hacia otra psicología mucho más elevada, una psicología transpersonal, transhumana, centrada en el cosmos más que en el bien y las necesidades del hombre. (Maslow, 2012)

La **Psicopedagogía** es una ciencia social que se aplica en campos relacionados con la educación con el objetivo de buscar y solucionar problemas educativos, entre los primeros personajes que contribuyeron con esta ciencia están: Wilhelm Wundt, William James, Jhon

Dewey y Edward Thorndike, quienes desde su experticia como filósofos, educadores y psicólogos dejaron aportes interesantes que contribuyen en el proceso de aprendizaje. Esta ciencia aporta a la propuesta en la medida que da posibilidades de incidir sobre la conducta humana, no con “recetas mágicas” sino con información valiosa que ayuda a resolver problemas educativos (OCEANO, 1998, p.14,23). En esta rama de la psicología citaremos a Rafael Bisquerra.

Comenius por su parte, como representante de la **psicopedagogía** en su libro “Didáctica Magna” manifiesta que el cimiento de las virtudes cardinales; prudencia, justicia, fortaleza y templanza ayuda a construir las buenas costumbres; en este sentido se propone la práctica de esas buenas costumbres y la vivencia de las virtudes cardinales ya que estas ayudan a prevenir el estrés desde un enfoque cognitivo y emocional; este gran pedagogo se esforzaba por establecer buenas relaciones y así lograba ser querido por los estudiantes; además, indica las características que debe tener la escuela, ideas muy revolucionarias para su época. Él fue un gran promotor de la paz y promovió el desarrollo de ambientes pacíficos en la escuela. (Comenius, 1998).

La **Psicología cognitivo-conductual**, tiene que ver con la forma en que piensa y actúa el ser humano, para lo cual propone diversos tipos de terapias que ayudan a resolver problemas centrándose en la situación actual del problema. Para ello, utilizaremos algunas estrategias propuestas por Lázarus y Folkman (1986) muy útiles para el afrontamiento del estrés.

La **Psicología social** según lo afirma Moscovici (1984) “es la ciencia del conflicto entre el individuo y la sociedad”, se toma esta ciencia como base por la influencia que ejerce el entorno social sobre el comportamiento del ser humano, tanto de manera positiva como negativa; para profundizar un poco más sobre esta ciencia se toma en cuenta el aporte de Albert Bandura con su modelo del determinismo recíproco.

Según Maslow (1991), “La psicología social debería ser algo más que el estudio de la imitación, la sugerencia, los prejuicios, el odio. Estas son fuerzas menores en las personas sanas” (p.271).

2.2 Teorías que sustentan la propuesta.

2.2.1 *Teoría cognitiva de los trastornos emocionales.*

Es Aron Beck (1960), quien propone la **teoría cognitiva de los trastornos emocionales** y habla de cómo las estructuras cognitivas distorsionadas o maladaptativas afectan el estado emocional de una persona. Esta teoría tiene su origen en el conductismo porque establece una relación entre un estímulo y una respuesta.

El modelo propuesto por Beck tiene más de cincuenta años en que ha sido probado en personas con diversos trastornos, especialmente relacionados con la depresión y en su uso se ha ido actualizando según el avance de la ciencia y el descubrimiento de nuevos trastornos creando un modelo cognitivo genérico (MCG). Este nuevo modelo, establece una relación entre los procesos cognitivo-conductuales y los síntomas para diferenciar los trastornos. Según Beck, el ser humano al notar algún evento adverso, reacciona de manera adaptativa, es decir, la parte cognitivo-conductual, emocional y afectiva tratan de acomodarse a las circunstancias para protegerse de los daños que puedan amenazarlo; así lo hace ante los síntomas del estrés, ansiedad y depresión. Los trastornos psicológicos se dan cuando esta adaptación desborda su punto de equilibrio.

El ser humano per se tiene muchas estrategias adaptativas, sabe cuándo alejarse de situaciones peligrosas, amenazantes; conoce cómo reaccionar ante los problemas, enfrenta retos de su vida cotidiana; sin embargo, requiere de ayuda cuando estas situaciones superan su capacidad adaptativa.

Es por ello que ante situaciones de estrés se requiere tener actividades que brinden a las personas alternativas para lograr una adaptación positiva frente a situaciones estresantes. En base a esto se diseñan estrategias que ayuden a mejorar el estado emocional de los docentes; tomando en cuenta que el ser humano es un todo, y no se puede dividirlo por conveniencia.

2.2.2 *Teoría de la motivación humana.*

Abraham Maslow es el representante de esta teoría, indica que el ser humano a medida que va satisfaciendo las necesidades más básicas, descubre otras nuevas que se van requiriendo de forma jerárquica empezando por las necesidades fisiológicas, de seguridad, amor, pertenencia, estima y autorrealización. Relacionado a esto en la propuesta se hace énfasis en el cuidado de la persona en todas sus dimensiones, empezando por la parte física, emocional, cognitiva y espiritual; tomando en cuenta que no es necesario que la persona manifieste síntomas de estrés para fomentar estos cuidados, sino que se promueve la idea de que en la institución se realicen programas preventivos encaminados al cuidado de la persona en los aspectos señalados.

Para Maslow, el ser humano es un todo y debe ser tratado integralmente, por tanto, la motivación se da en todo el ser, no sólo en un aspecto de él; afirma además que la motivación está relacionada con otras personas o situaciones, es decir con el entorno. Sin embargo, afirma que esta teoría toma en cuenta la situación, pero no se centra en ella, sino que intenta comprender cómo el organismo se relaciona con el mundo en el que vive. La motivación complementa el estudio de la conducta. (Maslow, 1991, p.15)

Maslow propone el logro de algunas satisfacciones a través de adecuadas relaciones interpersonales entre compañeros, familiares, amistosas y/o amorosas; existen terapias que tienen que ver con un buen manejo de estas relaciones que ayudan a lograr la autorrealización del ser humano, ya que las personas autorrealizadas logran tener mejores relaciones interpersonales, especialmente cuando logran rodearse de personas positivas, amables, cariñosas y de un fuerte sentido espiritual. El desarrollo de esta propuesta se encamina precisamente a lograr crear un ambiente en el que las personas tengan estas características y fomentar ambientes agradables y motivadores.

La autoterapia y terapia de grupo son otros aspectos que trata Maslow, según el cual, la autoterapia procura que el individuo sea consciente de que merece amor, respeto y seguridad; la terapia de grupo logra ampliar el alcance de los beneficios de una terapia individual, le

permite a la persona darse cuenta que todos tienen dificultades en mayor o menor medida y los efectos positivos de las terapias se amplían al resto de personas con quienes comparte otras actividades. Se considera por tanto una buena alternativa incluir ciertas actividades como talleres vivenciales dentro del ambiente laboral que permitan abordar temas que aporten con el bienestar de todos los docentes.

2.2.3 *Teoría sobre las emociones positivas*

El promotor de esta teoría es Rafael Bisquerra, él habla del analfabetismo emocional, dando a entender que en la educación no se da prioridad a las emociones, las mismas que deberían enseñarse desde edades tempranas para evitar que las personas sean víctimas del estrés, ansiedad y depresión; afirma, que existen emociones positivas y negativas, las positivas tienen tendencia a la aproximación, es decir son las que se buscan; en cambio las negativas deben aprenderse a regular para evitar que se conviertan en una amenaza para la salud humana.

Este autor señala el bienestar como finalidad de la educación emocional que sirve para regular las emociones negativas y potenciar las emociones positivas; afirma que “una educación para la felicidad basada en los conocimientos científicos podría ser una innovación educativa revolucionaria” (Bisquerra, 2011, p.13).

Sobre estas bases la propuesta de este trabajo se enfoca en la búsqueda y fortalecimiento de las emociones positivas, las que promueven el bienestar de la persona de forma individual y grupal. La propuesta se alimenta con actividades lúdicas con las cuales se desarrollen y potencien las competencias emocionales. Estas actividades promueven expresiones artísticas relacionadas con la música, el canto, el baile, la dramatización, poesía y pintura; además acciones lúdicas como el juego, el humor, la lectura en medio de ambientes óptimos que fortalezcan las emociones positivas no sólo individualmente sino como parte de un grupo de forma que se pueda practicar la empatía y las habilidades sociales.

Asignar espacios y tiempos para el bienestar. Pueden ser actividades para experimentar emociones positivas, poner paneles para expresar emociones positivas, fotos, escritos personales, dar las gracias, manifestar agradecimiento, dedicar los primeros cinco minutos del día a comentar aspectos positivos de la vida, lo mismo en los últimos cinco minutos, etc.

La relajación debería ser una actividad habitual en los centros educativos. Esto significa aprender el valor del silencio, la calma, la tranquilidad, vivir sin prisas, dejando tiempo para la introspección, reflexión, toma de conciencia del propio bienestar, respiración profunda, meditación, mindfulness, etc. La diversión no es lo contrario de lo serio, sino de lo aburrido. (Bisquerra, 2011, p.25)

Es muy importante que se den estos ambientes promotores de bienestar, sobre todo en medio de entornos educativos ya que el docente influye mucho en el comportamiento de los estudiantes. Generar ambientes felices en los centros educativos crea un efecto multiplicador a través de los cuales se promoverán ambientes felices en los hogares de los estudiantes que a su vez transmitirán emociones positivas a sus representantes.

Se resalta el impacto que se propone con este aporte innovador en el que muchos serán beneficiarios al alimentar sus emociones positivas promoviendo el bienestar de toda la comunidad educativa. Parecen acciones sencillas como el sonreír, saludar con amabilidad, ser agradecidos, respetuosos, sin embargo, pueden marcar el cambio en la sociedad ya que de una u otra forma todos buscan su bienestar y la felicidad.

De este modelo se usa para la propuesta de este trabajo de investigación algunas actividades que se relacionan con el autoconocimiento en el que se sigue el esquema propuesto por Salovey y Mayer (1990) de identificar, usar, entender y manejar las emociones para conocerlas y a través del análisis de las mismas tomar conciencia de que nosotros podemos promover el cambio positivo.

Otra actividad tiene que ver con la autorregulación emocional en la que se desarrollan microcompetencias como: expresión emocional apropiada, regulación de emociones y sentimientos, habilidades de afrontamiento, competencias para autogenerar emociones positivas. Para regular las emociones negativas se proponen diversas estrategias como la meditación, la diversión, el canto, el baile, el deporte, el descanso, entre otros.

Relacionada con la empatía se encuentran algunas actividades que consiste en el estudio de varios casos relacionados con situaciones similares a los que se vive en la vida diaria y se invita a las personas a realizar un análisis de esos casos con un punto de vista empático, es decir preguntándose ¿qué haría en una situación similar?

Bisquerra (2011) afirma que entre otras actividades están algunas para mejorar y fortalecer la comunicación, los límites y la tolerancia a la frustración, la organización para sentirse mejor, el compartir experiencias positivas con la familia y momentos de respiración y relajación. (p.210)

2.2.4 *Inteligencia emocional.*

Fuertemente relacionado con el aporte de Bisquerra se encuentra la inteligencia emocional que tiene mucho que ver con las relaciones interpersonales. Se toma en cuenta a los mayores representantes entre los que están Salovey, Mayer y Daniel Goleman.

- **Peter Salovey y Jhon D. Mayer**

Salovey y Mayer fueron los primeros en dar a conocer la inteligencia emocional a través de un artículo publicado en 1990. Canto y Montilla (2008) citan a Mayer y Salovey (1997) quienes definen la inteligencia emocional como “la capacidad para percibir, valorar y expresar las emociones. Para estos autores la inteligencia emocional conlleva cuatro grandes componentes: a) Percepción y expresión emocional, b) Facilitación emocional, c) Comprensión emocional y d) Regulación emocional”.

Estos autores explican que el metaconocimiento es la evaluación de la propia inteligencia emocional. Mencionan además que el estrés puede ser afrontado a través del desarrollo de la competencia emocional y que muchos problemas pueden ser resueltos cuando se conoce y controla las propias emociones y se comprende las emociones de los demás.

El modelo de habilidad de Salovey y Mayer permite comprobar la relación que existe entre la inteligencia emocional, la satisfacción laboral y el bienestar subjetivo.

Desde el modelo teórico de Salovey, Mayer y Caruso, la inteligencia emocional es concebida como una inteligencia genuina basada en el uso adaptativo de las emociones, de manera que el individuo pueda solucionar problemas y adaptarse de forma eficaz al medio que le rodea (Vazquez y López, 2016)

Con este aporte se busca enriquecer la propuesta con el uso de la inteligencia emocional en la resolución de problemas de la vida diaria que afectan el ambiente laboral docente.

- **Daniel Goleman**

A pesar de que Salovey y Mayer fueron los primeros en publicar sus hallazgos relacionados con Inteligencia Emocional, es Daniel Goleman quien más ha destacado en este tema hasta la actualidad.

La inteligencia emocional (IE) es muy necesaria para el trato de la persona en un contexto social, sin embargo, la práctica de la inteligencia emocional requiere de mucha madurez por parte de las personas. Muchas empresas han logrado descubrir lo importante de este asunto ya que en la actualidad muchas personas carecen de habilidades sociales que les permitan actuar asertivamente con otras personas; por ende, en los entornos educativos también es imprescindible que las personas hayan desarrollado la I.E. como parte de su formación integral.

Daniel Goleman afirma que todos tenemos dos mentes, la una que piensa y la otra que siente; generalmente las dos mentes trabajan conjuntamente de manera equilibrada, pero, puede romperse ese equilibrio cuando aparecen las pasiones. Más adelante, manifiesta el autor que la clave para reducir el estrés está en la cualidad de la relación. (Goleman, 1996)

Se descubre en el aporte de Daniel Goleman el desarrollo de aptitudes personales que se basan en el autoconocimiento, la autorregulación, la motivación, la empatía, y las habilidades sociales. Estas competencias emocionales están contempladas en la propuesta como temas de los talleres vivenciales a tratar desde un enfoque de superación personal, para dotar al docente de los conocimientos necesarios que le permitan desarrollar su inteligencia emocional y poder resolver problemas del entorno que afectan su desarrollo profesional.

Autoconocimiento: permite establecer una conexión con nosotros mismos, es decir, entender lo que sentimos y lo que pensamos. Requiere el desarrollo de nuestra inteligencia emocional para despertar una conciencia más profunda del mundo que nos rodea. Al respecto se propone el modelo de la ventana de Johari como herramienta para lograr el autoconocimiento desde cuatro áreas:

- **área abierta:** lo que cada uno y los demás conocen de la propia persona.
- **área oculta:** abarca lo que yo conozco de mí, pero que es desconocido para los demás
- **área ciega:** lo que resulta evidente para los demás, pero no para nosotros
- **área desconocida:** aquello que no sabemos de nosotros y tampoco lo saben los demás.

La dinámica consiste en que al final de este ejercicio se debe lograr ampliar el área abierta, de manera que se reduzcan las otras áreas. El cuidado que se debe tener es que haya mucho respeto, para no tener efectos contrarios a lo esperado.

Autocontrol: consiste en saber manejar nuestras emociones pensamientos y sentimientos, ser dueños de nosotros mismos. Para el desarrollo de este taller se tomará en cuenta la autoestima, el trabajo en valores, el control de las emociones y las actitudes.

Automotivación: se desarrolla este tema desde otros subtemas que aportan para el desarrollo de esta competencia emocional: Actitud positiva, mantener las riendas de su propia vida, evitar entornos negativos y finalmente tener objetivos claros en la vida

Empatía: Se realiza esta propuesta tomando en cuenta el manejo de una buena comunicación que nos permite comprender la situación por la que puede estar pasando la otra persona. En esto también se debe incluir el lenguaje del cuerpo “expresión corporal” que muchas veces expresa mejor que las palabras.

Habilidades sociales: Son muchas las habilidades sociales, pero se propone trabajar especialmente en aquellas que contribuyen a la edificación de un entorno de trabajo sano, lleno de pensamientos positivos, para poder resolver problemas mediante la propuesta de soluciones.

2.2.5 *Teoría del afrontamiento del estrés de Lázarus y los moldes cognitivos.*

Lazarus (2009) Habla del “manejo” como el modo en que las personas resuelven o se sobreponen a las condiciones vitales que son estresantes. En este sentido se puede afirmar que cada persona puede manejar sus situaciones estresantes de diferentes maneras, ya que cada uno es diferente y puede responder a cuestiones personales o a diversos contextos en los que se desenvuelve.

El manejo se puede abordar de dos formas, la una centrada en el problema y la otra centrada en la emoción. Entre las formas de manejo mencionan: manejo confrontador, distanciamiento, autocontrol, búsqueda de apoyo social, aceptación de responsabilidad, escape-avoidance, resolución planificada de problemas, revaloración positiva. Siempre es necesario tomar en cuenta la personalidad de quien maneja la situación estresante, porque esto puede incidir en los resultados del manejo.

2.3 Estrategia, como parte del aporte práctico que contribuye a la solución del problema.

Con relación a la palabra **estrategia**, según la Real Academia Española, éste término proviene del latín *strategia* que significa “provincia bajo el mando de un general”; otro significado es el “arte de dirigir las operaciones militares”. (Real Academia Española, 2014) Como puede verse, al referirse a esta palabra se puede considerar como un conjunto de acciones que permiten cumplir un plan previamente organizado para el logro de objetivos específicos.

Edgar Morín, el padre del pensamiento complejo, desde su visión **pedagógica**, define: la palabra “**estrategia**” se contrapone al “programa”, en cuanto que éste se trata de “una organización predeterminada de la acción” en cambio “la estrategia es abierta, evolutiva, afronta lo imprevisto, lo nuevo... La estrategia no sólo necesita control y vigilancia, sino, en todo momento, competencia, iniciativa, decisión” (Morín, 2002). Es así que esta propuesta consiste en el diseño de “**estrategias**”, vista esta iniciativa desde el enfoque de Morín, con la intención de dar seguimiento y continuidad a las actividades señaladas. No se limita a un programa porque va más allá de la organización, se diseñan las estrategias de manera que puedan adaptarse a situaciones nuevas o imprevistas dándole así el carácter de actual, aunque se apliquen en tiempos y circunstancias diferentes.

Partes de una estrategia:

- Revisión documental relacionada con la temática a tratar
- Selección de temas (habilidades a tratar)
- Planificación de las actividades a desarrollar
- Desarrollo de las actividades
- Evaluación y retroalimentación

2.3.1 *Estrategias psicopedagógicas y socioeducativas.*

Hemos citado algunas definiciones de estrategia, dando a entender que estas son el conjunto de actividades o acciones que guían hacia un objetivo. Al hablar de “estrategias psicopedagógicas” podríamos decir que son todos los pasos y acciones relacionados con el comportamiento humano dentro de un ambiente educativo.

El comportamiento se trata en varias dimensiones, a nivel personal, grupal e institucional. Como parte del comportamiento se pone énfasis en conocerse a sí mismo para el adecuado manejo de las emociones y en la interrelación con los demás.

Por su parte, las “estrategias socioeducativas” encierran el aspecto social, cultural y educativo de un ambiente específico. Estos aspectos abarcan las diversas costumbres, tradiciones, creencias, entre otros.

Las estrategias psicopedagógicas y socioeducativas tienen el propósito de tratar el estrés en dos ámbitos, prevención y abordaje:

2.3.2 *Estrategias de prevención del estrés.*

Son todas las acciones o precauciones debidamente planificadas que se toman de forma anticipada para evitar que suceda algo que se piensa es nocivo o peligroso. La propuesta se enfoca en este sentido ya que hay formas de evitar que se desencadenen situaciones enfermizas relacionadas con el estrés o burnout.

Muchas de las acciones consisten en realizar cosas sencillas tanto a nivel personal y grupal, a las que no se les da mucha importancia y que están al alcance de cualquier persona, como el detenerse un momento, respirar profundamente, escuchar música suave, hacer una pequeña caminata, leer un buen libro, compartir con algún amigo, rodearse de gente positiva, escribir, entre otras.

2.3.3 *Abordaje del estrés.*

En los casos ya identificados, se puede aportar con la creación de un ambiente adecuado para manejar situaciones que lo requieran. Obviamente lo que se quiere mejorar es el ambiente para que las personas que estén pasando por etapas estresantes se sientan apoyados y logren superar el problema. En ningún momento se está dando una receta o una cura, ya que esto sólo le corresponde a un profesional.

Conclusiones parciales

- El conocer las diversas ciencias que sustentan la propuesta, permite cimentar fuertes bases teóricas que le dan un mayor valor científico.
- Al ser en su mayoría ciencias relacionadas con la psicología se resalta la importancia que se debe dar al ser humano y su interacción en el contexto en que se desarrolla.
- Existe una fuerte tendencia en la actualidad del uso de las neurociencias cognitivas aplicada a la educación, lo que se evidencia en muchos estudios relacionados.

CAPÍTULO III: Estrategias psicopedagógicas y socioeducativas para la prevención y abordaje del estrés en docentes

3. Propuesta Metodológica

El capítulo tres, trata de la propuesta, misma que parte de un estudio sobre las teorías que la fundamentan y que en su mayoría se relacionan con la Psicología, pedagogía y didáctica, pero que tienen su origen en las neurociencias cognitivas aplicadas.

3.1 Objetivo general y específicos.

Objetivo General

Diseñar estrategias psicopedagógicas y socioeducativas para la prevención y abordaje del estrés en los docentes de la Unidad Educativa del Milenio Yachay

Objetivos Específicos

- Analizar información especializada existente sobre estrategias psicopedagógicas y socioeducativas que ayuden a prevenir y afrontar el estrés docente.
- Diseñar talleres vivenciales y actividades lúdicas adecuadas para la prevención y afrontamiento del estrés en los docentes de la Unidad Educativa del Milenio Yachay.
- Valorar la efectividad de las acciones propuestas para prevenir y afrontar el estrés en los docentes de la Unidad Educativa del Milenio Yachay, mediante el uso de un instrumento adecuado para monitorear los resultados.

Tareas a realizar

Objetivo Específico	Tarea	Método
<p>Analizar información especializada existente sobre estrategias psicopedagógicas y socioeducativas que ayuden a prevenir y afrontar el estrés docente.</p>	<p>Búsqueda de información bibliográfica en diversas bases de datos sobre estrategias psicopedagógicas y socioeducativas que sirvan de base para el diseño de la propuesta.</p>	<p>Se utiliza el método de revisión documental y análisis bibliográfico</p>
<p>Diseñar talleres vivenciales y actividades lúdicas adecuadas para la prevención y afrontamiento del estrés en los docentes de la Unidad Educativa del Milenio Yachay</p>	<p>Diseño de talleres: Talleres vivenciales de competencias emocionales; autoconocimiento, autocontrol, automotivación, empatía, desarrollo de habilidades sociales; para la prevención del estrés Diseño de actividades lúdicas: canto y música, bailoterapia, chistes, cartas, etc., que sirve para el abordaje del estrés</p>	<p>Método estructurado, planificación de los talleres y actividades.</p>
<p>Valorar la efectividad de las acciones propuestas para prevenir y afrontar el estrés en los docentes de la Unidad Educativa del Milenio Yachay, mediante el uso de un instrumento adecuado para monitorear los resultados</p>	<p>Elaboración de un instrumento que permita valorar la efectividad de las acciones propuestas. Revisión del instrumento por parte de una persona experta</p>	<p>Se usa el método semiestructurado con el uso de una ficha de evaluación.</p>

Figura 20 Tareas de investigación
Fuente: Mónica Machado

3.2 Descripción de la propuesta.

Como aporte profesional aplicado, este trabajo de tesis propone posibles soluciones psicopedagógicas (como un proceso de orientación integrador de prevención, desarrollo y acción social) y socioeducativas en dos dimensiones: prevención y abordaje, cada una de las cuales serán canalizadas hacia la mejora de la situación laboral del docente en la institución que serán aplicadas, tomando en cuenta las particularidades y preferencias de cada profesional, así como el nivel educativo en que se desempeña y el entorno en que se desenvuelve.

3.3 Desarrollo de la propuesta.

Para el desarrollo de la propuesta se contemplan algunas etapas que se explican en el siguiente gráfico:

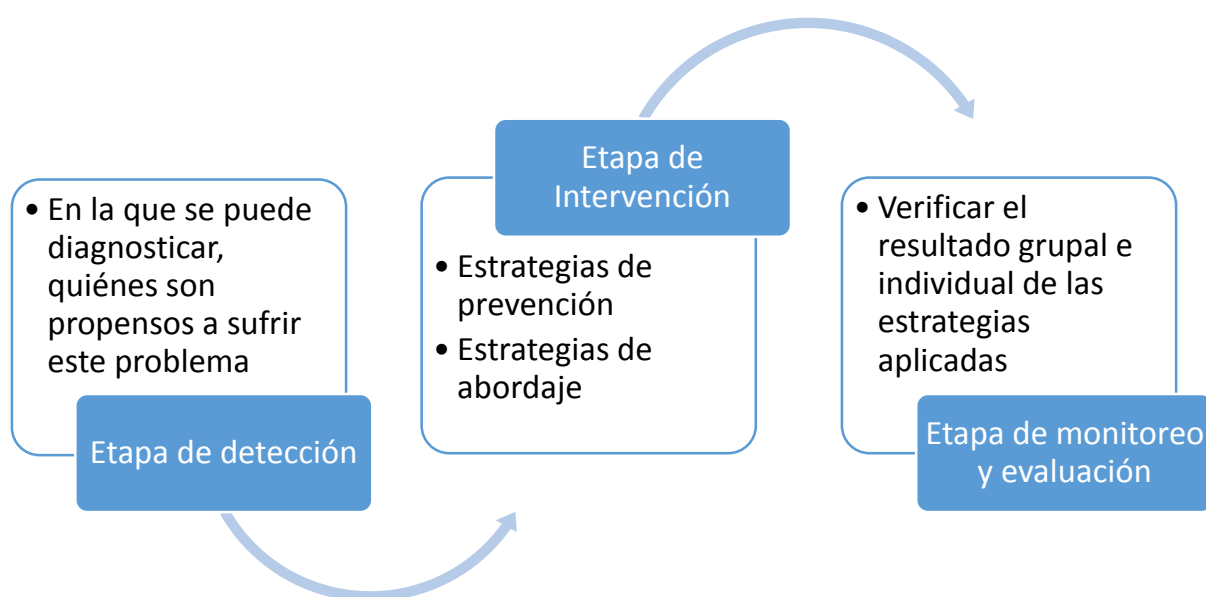


Figura 21: Etapas de la propuesta
Elaborado por: Mónica Machado

3.3.1 Etapa de detección

Esta etapa se desarrolla con el apoyo estratégico del DECE, quien es el encargado de aplicar test relacionados con la motivación, depresión, satisfacción laboral, ansiedad y clima organizacional. También se pueden aplicar algunos test on line interesantes para medir el estrés laboral. Estos instrumentos los podemos encontrar en los anexos de este trabajo.

Para mayor efectividad se deberá guardar una ficha personal con los resultados de manera que se lleve a cabo un verdadero proceso de control en pro de la salud integral del docente. Además, el DECE será el encargado de derivar los casos que sean necesarios para atención médica en el IESS o con algún especialista en estrés laboral.

FICHA PERSONAL DE MANEJO DEL ESTRÉS LABORAL			
NOMBRE			
FECHA			
SÍNTOMAS DETECTADOS	Leve	Moderado	Intenso
Ansiedad			
Depresión			
Irritabilidad			
Miedo			
Confusión			
Impulsividad			
Evitación			
Trastornos de apetito y sueño			
Consumo de sustancias psicotrópicas			
Agotamiento			
Problemas de sueño			
Total			
Observaciones			

Figura 22: Ficha para detección del problema
Elaborado por: Mónica Machado

3.3.2 Etapa de intervención

Esta etapa se realiza desde dos enfoques, el de prevención y el de abordaje del estrés, ya que este problema puede surgir en cualquier momento e inesperadamente; para ello se propone algunas estrategias.

Estrategias de prevención

Lo más adecuado en un ambiente laboral es optar por una cultura preventiva, es decir adelantarse a los posibles riesgos que puedan darse y así evitar afectaciones personales y sociales; para lograr esto se toman en cuenta los aspectos personal, social e institucional. A continuación, se explica cada una de estas categorías.

- **Prevención a nivel personal:** Muchos de los problemas que enfrenta el ser humano suceden por no saber priorizar las cosas, para ello es elemental darle a cada situación sólo la importancia debida. En este aspecto intrínsecamente relacionado con el ser humano, se pueden considerar algunas dimensiones:
 - **Cuidado de la parte física:** en la que se deben tomar en cuenta los ejercicios físicos, una adecuada alimentación, tomando en cuenta el aspecto nutritivo y los horarios; además, el control de la salud con exámenes médicos periódicos, adecuados hábitos de higiene y de descanso.
 - **Cuidado de la parte emocional:** Aquí se debería considerar la parte afectiva y un buen manejo de las emociones y las habilidades humanas como el autoconocimiento, el autocontrol, la empatía y el arte de escuchar que ayudan a resolver conflictos y el trato con los demás (Goleman, 1996, p.6.)
 - **Cuidado de la parte cognitiva:** En este sentido se debe procurar el equilibrio de las habilidades del pensamiento y el análisis de las situaciones. Además, la promoción de

pensamientos positivos y la erradicación de pensamientos negativos, para ello ayuda mucho la buena lectura, actividades artísticas e incluso el contacto con el medio ambiente.

- **Cuidado de la parte espiritual:** Aunque en la sociedad actual poco se toma en cuenta esta parte del ser humano, puede radicar ahí precisamente la raíz de todos los problemas, ya que no se está dando la debida importancia a la parte espiritual, tanto así que no se propende a este tipo de formación, dejando en el ser humano un vacío constante que se pretende llenarlo con paliativos que la mayoría de veces aumentan la angustia, la depresión y la ansiedad en las personas.

Para ayudar en la parte espiritual se aprovechará los paseos anuales de docentes en los cuales se tiene espacios de convivencia con la implementación de las siguientes actividades:

- Ejercicio de la silla vacía, en que se vive la corrección fraterna
- Oportunidad de vivir el perdón, limar asperezas y malos entendidos
- **Prevención a nivel social:** En este ámbito es muy importante evitar los ambientes tóxicos, generar ambientes favorables, libres de tensiones. Alimentar las buenas amistades que promueven ideas positivas y actividades lúdicas como el juego y la sana diversión.
- **Prevención a nivel institucional:** Es muy importante un ambiente institucional estable y equilibrado con adecuadas relaciones interpersonales; para lo cual se debe fomentar actividades que ayuden a relajarse y a mantener un ambiente armonioso. Otro aspecto primordial es evitar los chismes o la distorsión de la información que genera confusión y daña el ambiente laboral.

Finalmente, se recomienda crear espacios en los que se pueda entablar diálogos que permitan la comunicación asertiva e intercambio de ideas y el desarrollo de “pausas activas”, que según lo refieren algunos expertos en el tema permiten disminuir en gran medida el estrés laboral.

La siguiente figura resume las dimensiones de prevención antes explicadas.

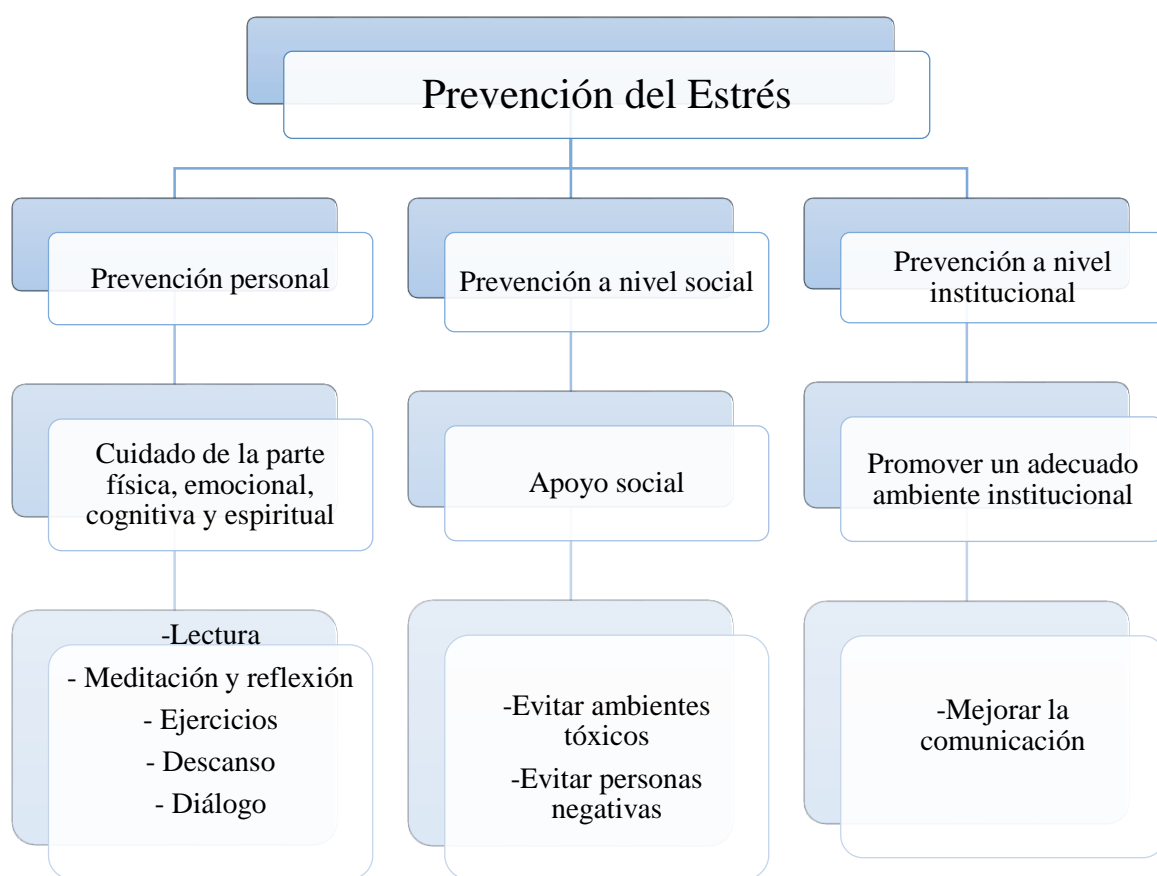


Figura 23: Prevención del estrés
Elaborado por: Mónica Machado

Actividades de prevención a nivel personal:

Cada persona será responsable de la realización de estas actividades, una vez que haya tomado conciencia de la importancia del cuidado de su salud.

- ***Descanso adecuado:*** Procurar dormir lo suficiente, en un ambiente cómodo, ventilado y saludable.
- ***Alimentación nutritiva:*** Evitar comida chatarra, mantener un horario, evitar discusiones o ambientes hostiles durante las comidas
- ***Ejercicio Físico:*** Evitar el sedentarismo, establecer por lo menos una media hora al día para el ejercicio.
- ***Diálogo familiar y amistoso:*** compartir experiencias agradables.
- ***Espacios de silencio:*** Desconectarse en algún momento del día de la tecnología y el ruido.
- ***Meditación:*** Buscar espacios de reflexión y profundización sobre la vida espiritual (se puede buscar un guía espiritual, grupo de oración, grupo de ayuda)
- ***Chequeo médico:*** Frecuentar al médico de manera preventiva. No esperar sentirse mal.

Actividades de prevención a nivel social:

Igual que en el caso anterior, la realización de estas actividades son responsabilidad de cada persona en pro del cuidado de su salud.

- ***Frecuentar amistades positivas:*** El ser humano necesita tener buenas relaciones interpersonales para lo cual es conveniente rodearse de personas positivas.
- ***Frecuentar lugares y ambientes agradables:*** Pueden ser parques, sitios recreativos, museos, librerías, que sean compatibles con los intereses de las personas.
- ***Tener una mascota:*** En muchas ocasiones el cuidado de alguna mascota ayuda a relajarse.

Actividades de prevención a nivel institucional:

Estas actividades requieren de un compromiso institucional, por lo que se recomienda incluir en el código de convivencia y en los planes de mejora.

- **Promover ambientes adecuados:** En toda institución debe haber lugares propicios para que el personal se relaje. (con música suave, aromas, velas)
- **Mejorar la comunicación:** Manejar una comunicación asertiva; evitar lenguaje ofensivo.
- **Minuto reflexivo:** Fomentar reflexiones positivas en las formaciones de los estudiantes, reuniones de padres de familia, reuniones de área, reuniones de profesores.

La prevención inicia cuando se toma conciencia de la existencia del problema, para ello se requiere conocer las causas, consecuencias y síntomas. De igual forma, se requiere la aceptación del problema para dar solución al mismo.

En algunos países practican las “pausas activas” en las que se ayudan de las siguientes actividades: Respiración diafragmática, auto-masaje digitopuntura, estiramientos dentro del aula, manejo de voz-expresión personal, dinámicas de concentración-atención, aromaterapia- musicoterapia, relajación – meditación. (Salazar, 2007)

Estrategias de abordaje del estrés

Hablar de estrategias de afrontamiento es mirar las habilidades que se deben desarrollar para contrarrestar el estrés; algunas de estas están ligadas con la parte emocional ya que necesariamente es una de las partes afectadas. Según Goleman (1996) en su libro “Inteligencia Emocional”, las malas relaciones interpersonales y las situaciones estresantes pueden afectar negativamente al sistema inmunológico haciendo que las personas sean más propensas a enfermedades como la gripe, o resfríos.

Más adelante Goleman menciona que en un experimento realizado por James Pennebaker, se aconsejó a las personas escribir por quince minutos sobre alguna experiencia muy traumática de su vida y pudieron comprobar que con esta acción tan sencilla muchos lograron recuperar o mejorar su salud. (p.116)

Lo anteriormente expuesto, permite considerar la necesidad y conveniencia de participar en “Talleres vivenciales para el manejo y abordaje del estrés” que le permitan al docente aprender acciones adecuadas con las cuales pueda controlar las situaciones estresantes.

El desarrollo de dichos talleres se hará luego de una debida planificación, para ello primero se sensibilizará a los participantes en la aceptación del estrés y burnout como un problema laboral identificado en la institución y luego se toma en cuenta las competencias emocionales de las que habla Daniel Goleman, tales como autoconocimiento, autocontrol, automotivación, empatía y habilidades sociales. Para esto es conveniente el acompañamiento de un experto que tenga experiencia en ambientes laborales y manejo de emociones.

a. Talleres vivenciales

Según Candelo, Ortiz y Unger (2003) un taller es “un espacio de construcción colectiva que combina teoría y práctica alrededor de un tema”. (p.33)

El taller vivencial se caracteriza por ser participativo, tener trabajo activo, creativo, permite el intercambio de experiencias, reflexiones y ayuda a generar soluciones y alternativas. El objetivo de los talleres vivenciales es comprometer a los participantes con la solución del problema.

Una estrategia primordial de la propuesta es la realización de “Talleres vivenciales” sobre el conocimiento del estrés laboral y el manejo de las competencias emocionales propuestas por Daniel Goleman; estos talleres pueden realizarse en varias sesiones durante una jornada; cada sesión puede abordar una de las competencias emocionales antes mencionadas.

Un taller debe cumplir al menos los siguientes pasos:

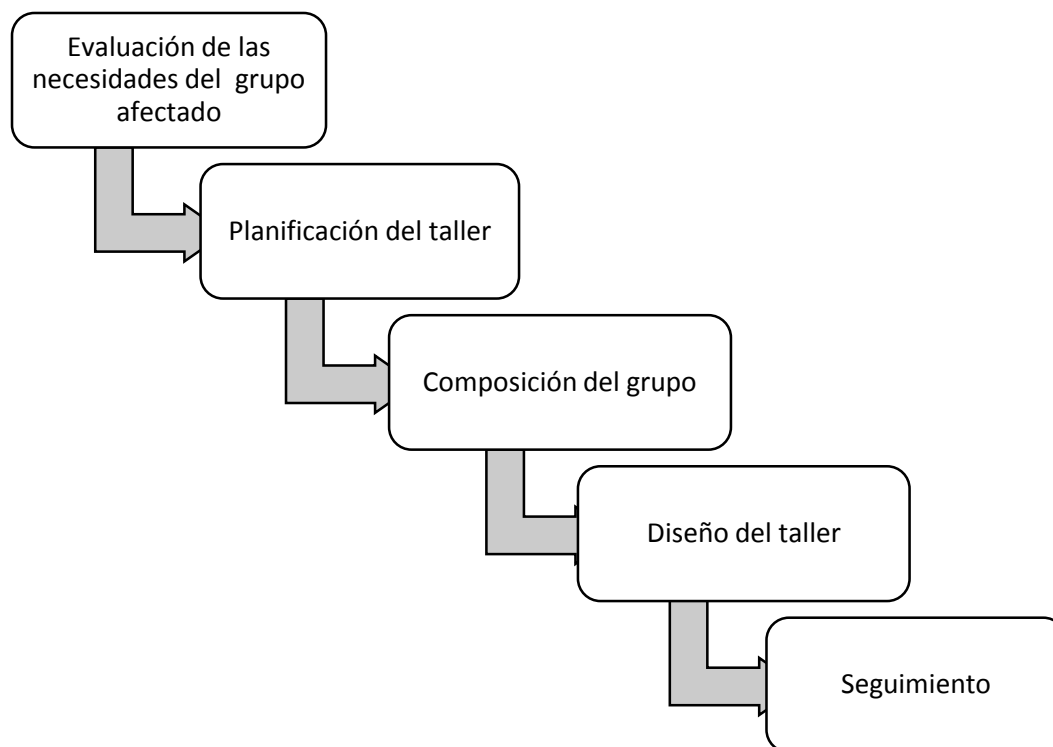


Figura 24: Pasos de un taller

Fuente: HACER TALLERES. Una guía práctica para capacitadores

Elaborado por: Mónica Machado

Por cuestiones de organización institucional se propone realizar estos talleres en dos épocas del año, cuando los Docentes trabajan sin la presencia de estudiantes en las instituciones educativas: vacaciones quimestrales (febrero) y vacaciones generales (agosto) según el cronograma del año escolar.

Estas actividades pueden incluirse en el Plan Operativo Anual del DECE como parte del bienestar docente y mejora del clima institucional con el fin de que se verifique su cumplimiento. El primer objetivo sería hacer conciencia en el personal de que existe la presencia de este problema en la institución y luego se podría dar paso a la prevención y abordaje del estrés.

Temas a tratar en los talleres de formación:

1. Taller de sensibilización del problema

Tema: Conocimiento del estrés y burnout
Estresores
Características, síntomas,

2. Taller de competencias emocionales (Daniel Goleman)

Temas: Aspectos importantes

Autoconocimiento Tomar como referencia el modelo de la ventana de Johari que lleva este nombre en honor a sus creadores Joseph Luft y Harry Ingham, la misma que consta de 4 áreas:

1. Área Abierta
2. Área Oculta
3. Área Ciega
4. Área Desconocida

Autocontrol	✓	Autoestima
	✓	Control de las emociones
	✓	Control de las actitudes
Automotivación	✓	Actitud positiva
	✓	Mantener las riendas de su propia vida
	✓	Evitar entornos negativos
	✓	Objetivos claros en la vida
Empatía	✓	Interés positivo por el bienestar de los demás
	✓	Saber escuchar e interpretar los gestos y emociones de los otros
	✓	Dar apoyo en todo momento
	✓	Clave para una buena comunicación
Habilidades sociales	✓	Buena comunicación, saber escuchar y expresarse.
	✓	Práctica de valores

Figura 25: Competencias Emocionales de Daniel Goleman

Fuente: (Goleman, Inteligencia Emocional, 1996)

Elaborado por: Mónica Machado

El DECE, es el encargado de coordinar, realizar, dar seguimiento y evaluar la eficacia de los talleres; además, en caso de ser necesario se podría buscar los expertos que desarrollen los talleres, sea del Ministerio de Salud o instituciones afines.

Planificación de los talleres vivenciales:

1. Planificación

1. Título	Taller vivencial de competencias emocionales
2. Responsable	
3. Institución	Unidad Educativa del Milenio “Yachay”
4. ¿A quién se dirige?	Docentes
5. Fecha	

2.- Competencias a desarrollar y resultados

1. Competencia Emocional a desarrollar	Autoconocimiento
2. Resultados de aprendizaje	La persona aprende a conocerse a sí mismo desde varias dimensiones
3. Descripción de la actividad	
Motivación inicial	Palabras del capacitador
Integración grupal	Dinámica ¿Por qué estás aquí? http://dinamicasgrupales.com.ar/dinamicas/presentacion/dinamica-estas-aqui/
Socialización del tema	Representante del DECE
Vídeo	El pollo y el halcón https://www.youtube.com/watch?v=uZGHRb9Sm-o
Lluvia de ideas	Ideas sobre el vídeo presentado
Presentación ppt.	https://es.slideshare.net/leonelacarmen/autoconocimiento-29209961
Trabajo en grupos (temas específicos)	Ventana de Johari: Área abierta, área oculta, área ciega y área desconocida
- Discusión general	Exposición de conclusiones grupales
- Conclusiones	
4. Recursos	Proyector, vídeo, papelotes, marcadores, música adecuada, ropa cómoda, espacio físico amplio y ventilado.

Figura 26: Taller Autoconocimiento
Elaborado por: Mónica Machado

1. Competencia Emocional a desarrollar	Autocontrol
2. Resultados de aprendizaje	La persona aprende a controlar sus emociones y actitudes
3. Descripción de la actividad	
<i>Motivación inicial</i>	Palabras del Capacitador
<i>Integración grupal</i>	Carrera de relevos: https://es.scribd.com/doc/257042472/Dinamicas-de-autocontrol
<i>Socialización del tema</i>	Representante del DECE
<i>Vídeo</i>	¿Dónde nace la vida? https://www.youtube.com/watch?v=6lg8PmM3RkQ
<i>Análisis del vídeo</i>	Ronda de preguntas y respuestas
<i>Presentación ppt</i>	https://es.slideshare.net/isarafasaraa/autocontrol-ppt-ic-sociales-final
<i>Debate grupal</i>	Sobre el autocontrol, autoestima, control de las actitudes
<i>Discusión general</i>	Exposición de conclusiones grupales
<i>Conclusiones</i>	Cierre
4. Recursos	Proyector, vídeo, papelotes, marcadores, música adecuada, ropa cómoda, espacio físico amplio y ventilado.

Figura 27: Taller Autocontrol
Elaborado por: Mónica Machado

1. Competencia Emocional a desarrollar	Automotivación
2. Resultados de aprendizaje	La persona aprende a tener actitud positiva, y a mantener las riendas de su propia vida
3. Descripción de la actividad	
<i>Motivación inicial</i>	Palabras del capacitador
<i>Integración grupal</i>	“La medalla robada” https://www.youtube.com/watch?v=BUAueQ3ggmI
<i>Socialización del tema</i>	Autoridad de la institución
<i>Vídeo</i>	https://www.youtube.com/watch?v=IVgli-BWanE
<i>Conversatorio del vídeo</i>	Identificar técnicas de motivación
<i>Presentación ppt.</i>	https://es.slideshare.net/coc230814/automotivacin-40158291
<i>Trabajo en grupos</i>	Pasos para cultivar la automotivación, actitud positiva, evitar entornos negativos, objetivos de vida
Exposición de conclusiones	Discusión general, conclusiones, cierre
4. Recursos	Proyector, vídeo, papelotes, marcadores, música adecuada, ropa cómoda, espacio físico amplio y ventilado.

Figura 28: Taller Automotivación
Elaborado por: Mónica Machado

1. Competencia Emocional a desarrollar	Empatía
2. Resultados de aprendizaje	La persona aprende a comprender a otras persona y a ser tolerante
3. Descripción de la actividad	
<i>Motivación inicial</i>	Palabras de la profesional del DECE
<i>Integración grupal</i>	“El amigo desconocido” http://emocionesbasicas.com/2015/11/22/juegos-para-desarrollar-la-empatia/
<i>Socialización del tema</i>	Capacitador
<i>Vídeo</i>	“El Regalo” https://www.youtube.com/watch?v=GJ89dk9chnk
<i>Presentación ppt.</i>	https://es.slideshare.net/edu20268/empatia-ppt
<i>Trabajo en grupos</i>	Creación de un collage sobre empatía
<i>Discusión general</i>	Clave para una buena comunicación, dar apoyo en todo momento, saber escuchar, interés por los demás
<i>Exposición de conclusiones</i>	- Conclusiones grupales
4. Recursos	Proyector, vídeo, papelotes, marcadores, música adecuada, ropa cómoda, espacio físico amplio y ventilado.

Figura 29: Taller Empatía
Elaborado por: Mónica Machado

1. Competencia Emocional a desarrollar	Habilidades sociales
2. Resultados de aprendizaje	La persona aprende a mantener una buena comunicación y a poner en práctica los valores
3. Descripción de la actividad	
<i>Motivación inicial</i>	De parte del DECE
<i>Integración grupal</i>	Siempre se aconseja el https://www.youtube.com/watch?v=t3tg4YpnaLQ
<i>Socialización del tema</i>	DECE
<i>Vídeo</i>	https://www.youtube.com/watch?v=h77psO-9HaA
<i>Presentación ppt.</i>	https://www.youtube.com/watch?v=22pnB3cXedw
<i>Trabajo en grupos</i>	Lectura sobre habilidades sociales https://ocw.unican.es/pluginfile.php/1420/course/section/1836/tema_07.pdf
<i>Discusión general:</i>	Práctica de valores
<i>Exposición de conclusiones</i>	- Conclusiones grupales
4. Recursos	Proyector, vídeo, papelotes, marcadores, música adecuada, ropa cómoda, espacio físico

Figura 30: Taller Empatía
Elaborado por: Mónica Machado

b) Actividades lúdicas, culturales, deportivas y artísticas

Según manda la Constitución de la República en su artículo 25 “Las personas tienen derecho a la recreación y al esparcimiento, a la práctica del deporte y al tiempo libre”. Además, en el artículo 32 se habla del cuidado de la salud como un derecho que garantizará el Estado, todo esto como parte de las prácticas relacionadas con el “Buen Vivir” (Asamblea Constituyente, 2008), por lo cual es pertinente que en las instituciones educativas se realicen por lo menos una vez al mes este tipo de iniciativas, para las cuales se propone la inclusión de las mismas dentro del Plan Operativo Anual (POA) del DECE, y de Áreas como Educación Física, Educación Cultural Artística y Lengua y Literatura; de esta manera se realiza una propuesta integradora que garantiza la realización de estas actividades y la alternabilidad y compromiso de las diferentes áreas.

Esta propuesta se sustenta también en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), misma que establece dentro de sus principios en el artículo 2, la motivación, la cultura de paz y solución de conflictos, la calidad y calidez, la integralidad, las escuelas saludables y seguras, y la convivencia armónica (LOEI, p.10-13).

Además, en el artículo 10, capítulo IV de los derechos y obligaciones de los docentes, literal k, se habla de que los docentes podrán: “Acceder a servicios y programas de bienestar social y de salud integral” (LOEI, p.21).

En este marco, se recomienda que los docentes puedan acceder periódicamente (por lo menos una vez por año) a un chequeo por parte del IESS en los que se puedan determinar los niveles de estrés para su oportuna prevención y abordaje.

Actividades a contemplarse en el POA del área de Educación física

Nombre de la Actividad:		“Me relajo moviéndome”	
Responsables:	Coordinador de área y Docentes de Educación física		
Fechas:	Últimos viernes de cada mes (Septiembre, diciembre, marzo)		
Horario:	De 12h40 a 13h40		
Lugar:	Patio de la institución y biblioteca		
Actividades	Duración	Recursos	Beneficios
Bailoterapia	1 hora	Amplificador Pistas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fortalece los músculos ➤ Mejora la salud ➤ Distrae la mente ➤ Alivia el estrés ➤ Mejora la autoestima ➤ Quita el aburrimiento
Juegos tradicionales	1 hora	Sogas Balones Sillas Costales Trompos Rayuelas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Favorece el trabajo en equipo ➤ Otorga momentos de sano esparcimiento ➤ Permite olvidarse de los problemas ➤ Ayuda a las relaciones interpersonales
Juegos de mesa y de cartas	1 hora	Bingo Parchís Naipes Dominó Monopolio Sillas Mesas	<ul style="list-style-type: none"> - Ayuda a la concentración - Ayuda a seguir reglas - Ayuda en la toma de decisiones - Mejora el cálculo, la memoria - Fortalece las relaciones interpersonales

Figura 31: Actividades lúdicas y deportivas para afrontar situaciones de estrés
Elaborado por: Mónica Machado

Actividades a contemplarse en el POA del área de Lengua y Literatura

Nombre de la actividad:		“La cultura me relaja”	
Responsables:	Coordinador de área y Docentes de Lengua y Literatura		
Fechas:	Últimos viernes de cada mes (octubre, enero, abril, mayo)		
Horario:	De 12h40 a 13h40		
Lugar:	Biblioteca y Comedor		
Actividades	Duración	Recursos	Beneficios
Lectura compartida	1 hora	Libros Sillas Mesas	<ul style="list-style-type: none"> - Permite conocer más mediante la lectura - Se comparte con otras personas, mejorando la interrelación - Se aprende a escuchar opiniones ajenas y a expresar las propias - Se traslada a un mundo imaginario - Permite pasar momentos agradables que disminuyen el estrés
Contar chistes y anécdotas	1 hora	Sillas Mesas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Permite generar pensamientos positivos ➤ Ayuda a la creatividad ➤ Se disminuye el estrés ➤ Mejora el optimismo y autoestima
Poesía	1 hora	Libros	<ul style="list-style-type: none"> - Disminuye la ansiedad y la depresión - Ayuda a las emociones - Permite pasar momentos agradables que disminuyen el estrés
Dramatización	1 hora	Obra a representar Espacio físico	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Favorece el trabajo en equipo ➤ Mejora la comunicación ➤ Disminuye la ansiedad ➤ Disminuye la depresión ➤ Eleva su autoestima ➤ Ayuda a las emociones

Figura 32: Actividades lúdicas y culturales para afrontar situaciones de estrés
Elaborado por: Mónica Machado

Actividades a contemplarse en el POA del área de Educación Cultural Artística

Nombre de la actividad:		“Me divierto con arte y música”	
Responsables:	Coordinador de área y Docentes de Educación Cultural Artística		
Fechas:	Últimos viernes de cada mes (noviembre, febrero)		
Horario:	De 12h40 a 13h40		
Lugar:	Biblioteca y comedor		
Actividades	Duración	Recursos	Beneficios
Canto y música	1 hora	Instrumentos Pistas Letras Amplificación	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora el estado de ánimo - Favorece la memoria - Mejora la atención - Alivia la depresión - Reduce la ansiedad - Mejora la concentración - Crea vínculos de amistad - Alivia el estrés
Pintura	1 hora	Láminas Pintura Lápices Borradores	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mejora la concentración ➤ Favorece la creatividad ➤ Mejora la salud mental ➤ Es una buena terapia ➤ Es divertido ➤ Ayuda a relajarse

Figura 33: Actividades lúdicas y artísticas para afrontar situaciones de estrés
Elaborado por: Mónica Machado

Cada una de estas actividades deben ser aprobadas y coordinadas con la Autoridad de la Institución de manera que sirva de soporte y apoyo para los diversos requerimientos de la Comunidad Educativa y ser propuestas con la debida planificación y evaluación para monitorear los resultados.

Actividades a contemplarse en el POA del DECE

Nombre de la actividad:		“Con actitud positiva, alejo el estrés”	
Responsables:	Profesional DECE		
Fechas:	Últimos viernes de cada mes (junio y julio)		
Horario:	De 12h40 a 13h40		
Lugar:	Biblioteca y áreas verdes		
Actividades	Duración	Recursos	Beneficios
Meditación	1 hora	Música instrumental Espacio adecuado	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora el estado de ánimo - Alivia la depresión - Reduce la ansiedad - Crea vínculos de amistad - Alivia el estrés
Contacto con la naturaleza y reflexión axiológica	1 hora	Música instrumental Espacio adecuado	<ul style="list-style-type: none"> - Promueve la empatía - Disminuye la depresión y el estrés - Mejora las interrelaciones personales - Práctica de valores

Figura 34: Actividades lúdicas y terapéuticas para afrontar situaciones de estrés
Elaborado por: Mónica Machado

Tomando en cuenta la apertura existente por parte de los directivos de la Institución para mejorar la “Calidad Educativa” a través de estrategias innovadoras, se ha planteado que las actividades detalladas anteriormente se vayan implementando paulatinamente en los diversos ambientes de la Unidad Educativa, e integrando poco a poco como parte de los procesos de formación docente planificados para cada año escolar, ya que la salud integral del docente es clave para mejorar la educación.

Por su parte, los docentes están dispuestos e interesados en mejorar su calidad de vida y condiciones laborales, adoptando las estrategias de prevención, para no permitir que el estrés o el burnout sean parte de su cotidianidad. También se toma muy en cuenta las estrategias de afrontamiento en los casos que el estrés ya haya afectado la salud del docente.

Se ha planteado la idea de aprovechar las reuniones, sea generales o de áreas para empezar con espacios cortos de relajación y motivación previo al desarrollo de las diferentes actividades programadas. Para ello se han realizado pruebas piloto en el subnivel de Educación Básica Media obteniendo excelentes resultados en varios aspectos, tales como

sentirse más motivados, disminuir los estados de ansiedad, experimentar satisfacción laboral y mejorar el clima organizacional entre los docentes del subnivel.

Cronograma de actividades

Las actividades programadas se cumplirán siguiendo el siguiente cronograma:

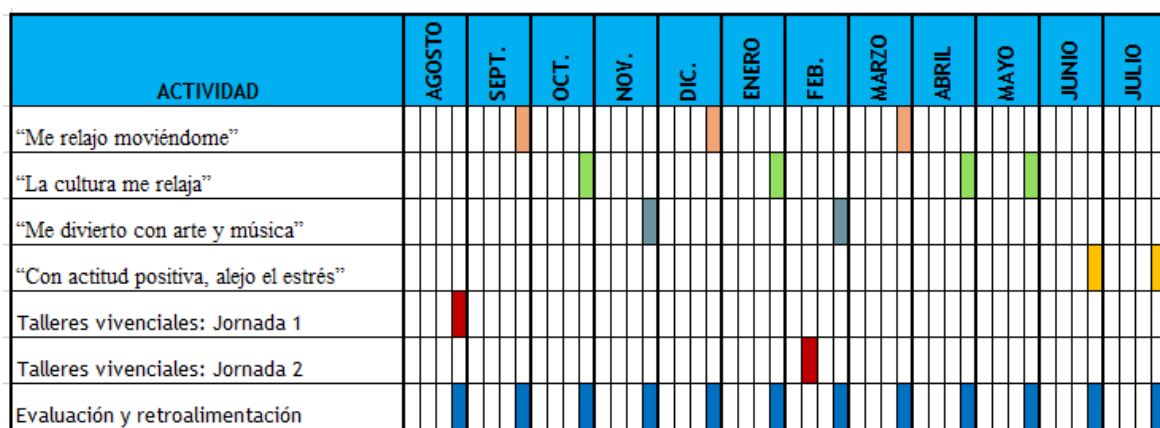


Figura 35: Cronograma de actividades y talleres
Elaborado por: Mónica Machado

3.3.3 Etapa de evaluación de la propuesta.

Para tener un criterio sobre la efectividad de los talleres y actividades lúdicas de orden psicopedagógico y socioeducativos se utilizarán instrumentos adecuados para monitorear los resultados y realizar la retroalimentación que permita corregir errores. Estos instrumentos están formados por varios indicadores que se valoran mediante una escala de Likert permitiendo comprobar la efectividad de los talleres y las actividades lúdicas propuestas en este trabajo que pueden aplicarse al grupo o a cada persona.

Además, tratándose de una propuesta dirigida al bienestar de la parte emocional de la persona, se considera conveniente una autoevaluación periódica, de manera que el docente pueda examinar su situación y establecer prioridades. Es decir, se motiva al docente a cuidar de su salud emocional.

FICHA PARA MONITOREAR RESULTADOS						
Actividad	“Taller vivencial de competencias emocionales”					
Objetivo	Conocer estrategias adecuadas para el manejo del estrés mediante el desarrollo de competencias emocionales					
Responsable						
Fecha:						
Tiempo:						
Escala de valoración: 1. Insuficiente, 2. Regular, 3. Bueno, 4. Muy bueno, 5 Excelente						
Competencia emocional	Resultados esperados	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Insuficiente
Autoconocimiento	Área abierta					
	Área oculta					
	Área ciega					
	Área desconocida					
Autocontrol	Controla sus emociones					
	Controla sus actitudes					
Automotivación	Actitud positiva					
	Mantiene las riendas de su propia vida					
	Evita entornos negativos					
	Tiene objetivos claros en su vida					
Empatía	Interés positivo por el bienestar de otros					
	Escucha e interpresas gestos y emociones					
	Da apoyo a otros					
Habilidades sociales	Mejora la comunicación					
	Sabe escuchar y expresarse					
	Practica valores					
Totales						
Aspectos que se deben fortalecer:						
Observaciones:						

Figura 36: Ficha de monitoreo de Actividades lúdicas 1
Elaborado por: Mónica Machado

Esta ficha se puede aplicar en varios momentos para poder establecer comparaciones y determinar la evolución de la persona en relación a las competencias emocionales.

FICHA PARA MONITOREAR RESULTADOS						
“Estrategias lúdicas de prevención y abordaje del estrés”						
Actividad	“Me relajo moviéndome”					
Objetivo	Conocer estrategias adecuadas para el manejo del estrés mediante el desarrollo de actividades lúdicas y deportivas					
Nombre:						
Fecha:						
Tiempo:						
Escala de valoración: 1. Insuficiente, 2. Regular, 3. Bueno, 4. Muy bueno, 5 Excelente						
Actividad	Resultados esperados	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Insuficiente
Bailoterapia	Se fortalecen los músculos					
	Mejora la salud,					
	Distrae la mente					
	Alivia el estrés,					
	Aumenta la autoestima.					
Juegos de mesa	Fortalece las relaciones interpersonales					
	Ayuda a seguir reglas,					
	Ayuda a tomar decisiones					
	Mejora la concentración,					
	Ayuda al cálculo y memoria.					
Juegos tradicionales	Mejora las relaciones interpersonales					
Total						
Aspectos que se deben fortalecer:						
Observaciones						

Figura 37: Ficha de monitoreo de Actividades lúdicas 2
Elaborado por: Mónica Machado

FICHA PARA MONITOREAR RESULTADOS						
“Estrategias lúdicas de prevención y abordaje del estrés”						
Actividad	“La cultura me relaja”					
Objetivo	Conocer estrategias adecuadas para el manejo del estrés mediante el desarrollo de actividades lúdicas y culturales					
Nombre:						
Fecha:						
Tiempo:						
Escala de valoración: 1. Insuficiente, 2. Regular, 3. Bueno, 4. Muy bueno, 5 Excelente						
Actividad	Resultados esperados	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Insuficiente
Contar chistes y anécdotas	Genera pensamientos positivos					
	Ayuda a la creatividad					
	Disminuye el estrés					
Poesía	Disminuye la ansiedad					
	Disminuye la depresión					
	Ayuda a las emociones					
	Permite pasar momentos amenos					
Lectura compartida	Mejora la interrelación					
	Disminuye el estrés					
Dramatización	Favorece el trabajo en equipo					
	Mejora la comunicación					
	Disminuye ansiedad y la depresión					
	Eleva su autoestima					
Total						
Aspectos que se deben fortalecer:						
Observaciones						

Figura 38: Ficha de monitoreo de Actividades lúdicas 3
Elaborado por: Mónica Machado

FICHA PARA MONITOREAR RESULTADOS						
“Estrategias lúdicas de prevención y abordaje del estrés”						
Actividad	“Me divierto con arte y música”					
Objetivo	Conocer estrategias adecuadas para el manejo del estrés mediante el desarrollo de actividades lúdicas y artísticas					
Nombre:						
Fecha:						
Tiempo:						
Escala de valoración: 1. Insuficiente, 2. Regular, 3. Bueno, 4. Muy bueno, 5 Excelente						
Actividad	Resultados esperados	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Insuficiente
Canto y música	El docente mejora su estado de ánimo					
	Mejora la memoria y atención					
	Mejora la comunicación					
	Alivia la depresión, la ansiedad y el estrés.					
Pintura	Mejora la concentración					
	Favorece la creatividad					
	Ayuda a relajarse					
Total						
Aspectos por mejorar						
Observaciones						

Figura 39: Ficha de monitoreo de Actividades lúdicas 4
Elaborado por: Mónica Machado

Es muy pronto poder aseverar el éxito total de la propuesta, ya que la idea sería aplicarla durante un determinado tiempo a través del cual se pueda evaluar en qué medida se logra obtener resultados valederos. Sin embargo, las primeras pruebas permiten constatar que el docente necesita espacios que incidan fuertemente en su salud emocional.

FICHA PARA MONITOREAR RESULTADOS						
“Estrategias lúdicas de prevención y abordaje del estrés”						
Actividad	“Con actitud positiva, alejo el estrés”					
Objetivo	Conocer estrategias adecuadas para el manejo del estrés mediante el desarrollo de actividades lúdicas y axiológicas					
Nombre:						
Fecha:						
Tiempo:						
Escala de valoración: 1. Insuficiente, 2. Regular, 3. Bueno, 4. Muy bueno, 5 Excelente						
Actividad	Resultados esperados Indicadores	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Insuficiente
Meditación	- Mejora el estado de ánimo					
	- Alivia la depresión					
	- Reduce la ansiedad					
	- Crea vínculos de amistad					
	- Alivia el estrés					
Contacto con la naturaleza y reflexión axiológica	- Promueve la empatía					
	- Disminuye la depresión y el estrés					
	- Mejora las interrelaciones personales					
	- Práctica de valores					
Total						
Aspectos por mejorar						
Observaciones						

Figura 40: Ficha de monitoreo de Actividades lúdicas 5
Elaborado por: Mónica Machado

Algo que fortalece mucho es la sana convivencia entre colegas y los momentos de “risa” y “jolgorio” que al final de una semana de labores resulta como una descarga de emociones que alivian en gran medida las situaciones estresantes. Las actividades propuestas están diseñadas precisamente para causar ese efecto, mejorar las condiciones laborales estresantes a través del sano esparcimiento.

3.5 Análisis de impacto de la propuesta

- Esta propuesta se considera de alto impacto en el ámbito laboral educativo ya que permite dar alternativas muy válidas de índole psicopedagógico y socioeducativas que ayudan a solucionar el problema desde dos aspectos, el de prevención y abordaje del estrés.
- El bienestar de las personas genera ambientes agradables, que son muy necesarios en los contextos educativos ya que un docente con una adecuada salud emocional, es capaz de transmitir energía positiva a sus estudiantes y compañeros de trabajo.
- Se tiene conciencia que el estrés es un aspecto que siempre aparecerá en la vida de todo ser humano, por ello se considera elemental saber manejar estas situaciones para no dejar que esto afecte a la salud del docente.
- Finalmente, al participar en los talleres vivenciales, el docente tendrá el conocimiento necesario para manejar sus emociones y enseñar esto a sus estudiantes a través de la asignatura “Desarrollo humano Integral”; lo cual permite ampliar el campo de acción y beneficiarios, no sólo en el ámbito laboral docente, sino también a lo educativo y familiar.

4. CONCLUSIONES

1. De acuerdo con el proceso de estudio y de investigación desarrollada, se confirma que, en la UEMY, existe calidez en sus docentes, un alto espíritu y motivación en todas las actividades que realizan, sin embargo, experimentaron episodios frecuentes de estrés, manifestados en ansiedad, depresión y desmotivación.
2. Se registran signos y síntomas de ansiedad moderada y severa, depresión leve, moderada y severa, índices de insatisfacción laboral relacionada con el espacio físico (por la demora en la entrega de la infraestructura nueva y la restauración de la antigua), con la remuneración, y con experiencias poco efectivas de interrelación institucional. Se encontró también desmotivación en algunos aspectos vinculados al trabajo.
3. Los cuadros, las tablas, y los análisis comparativos que constan en este trabajo, son una pauta objetiva para proponer soluciones alternativas al problema detectado ya que se considera que se exigió a los docentes realizar un trabajo pedagógico de alta calidad en condiciones muy diferentes a las ofrecidas para esta experiencia educativa.
4. En relación con la segunda hipótesis planteada al inicio de esta investigación se puede concluir que ciertamente uno de los mayores condicionantes generadores de estrés constituye el incumplimiento de las expectativas iniciales de este proyecto emblemático, y la demora en los procesos por mucho tiempo tuvo en alerta a los docentes.
5. A pesar de que en variadas ocasiones se habla de estrés, los instrumentos arrojan resultados que permiten conocer que no son índices graves los que estarían afectando a los docentes de la mencionada institución, sino que se encuentran entre los parámetros moderados.
6. Parte de los mitigantes del estrés en la institución es el ambiente cordial y cooperativo que han podido construir entre la mayoría de docentes, lo que les permite superar las situaciones estresantes.

5. RECOMENDACIONES

1. Al ser un tema muy actual que afecta directamente a las emociones humanas, se recomienda a los investigadores buscar estrategias que permitan analizar a profundidad los factores que inciden en el estrés docente.
2. La investigación se sitúa en un momento determinado y esto puede variar rápidamente por lo cual se recomienda fijarse metas a corto plazo para no afectar los resultados.
3. Cada persona es afectada de diferente manera por el estrés y se ha visto que aún quienes creen no tener estrés, en ciertos momentos pueden ser víctimas del mismo, pero para llegar al burnout es más de una situación la que desencadena en ese problema. Por ello se recomienda que todo el grupo tenga momentos de distensión, aunque no todos presenten síntomas de estrés.
4. La propuesta es pertinente para el objeto de estudio, pero puede variar en otros contextos, por lo cual se recomienda tomar en cuenta la peculiaridad de cada población.

BIBLIOGRAFÍA

- Almeida, M; Nazaré, E; Guimarães, X; Lopes, R; Gomes, A y Vieira, B. (2017). Síndrome de Burnout: un estudio con profesores. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 19-27.
- Arias, W y Jiménez, N. (2013). Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. *Educación Vol. XXII*, 53-76.
- Aristóteles. (s/f). Ética a Nicómaco. En Aristóteles, *Ética a Nicómaco* (pág. 320). Ibarra: Alianza editorial.
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi.
- Astorga, A. (2011). *Unidades educativas del milenio, entre la escuela monumental y un nuevo modelo*. Quito: Contrato Social. Obtenido de <http://contratosocialecuador.org/images/publicaciones/informes/unidadeseducativasdelmilenio.pdf>
- Bedoya, E; Vega, N; Severiche, C y Meza, M. (2017). Síndrome de Quemado (Burnout) en Docentes Universitarios: El Caso de un Centro de Estudios del Caribe Colombiano. *Formación Universitaria*, vol. 10, núm. 6, 51-58 .
- Bernal, C. (2011). *Evaluación exploratoria de las Unidades Educativas del Milenio*. Quito.
- Bisquerra, R. (2011). *Educación Emocional Propuestas para educadores y familias*. Bilbao: DESCLÉE DE BROUWER, S.A.
- Bustos, E. (2015). *¿Es posible evitar el estrés?: motivos y estrategias para pasar de lo urgente a lo importante*. Buenos Aires: SB Editorial. Obtenido de <http://ebookcentral.proquest.com/lib/pucesp/detail.action?docID=4676045>.
- Caldera, J y Pulido, B. (2007). Niveles de estrés y rendimiento académico en estudiantes de la carrera de Psicología del Centro Universitario de Los Altos. *Revista de Educación y Desarrollo*, 77-82. Obtenido de <http://148.202.112.11:8080/jspui/bitstream/123456789/319/1/Niveles%20de%20estr%C3%A9s%20y%20rendimiento%20acad%C3%A9mico%20en.pdf>
- Candelo, C., Ortiz, G. y Unger, B. (2003). *Hacer talleres, una guía práctica para capacitadores*. Obtenido de

http://awsassets.panda.org/downloads/hacer_talleres___guia_para_capacitadores_wf.pdf

- Canto, J., y Montilla, V. (2008). *Dinámica de grupos y autoconciencia emocional*. Málaga: Aljibe.
- Cárdenas, M; Méndez, L y González, M. (2014). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios. *Actualidades Investigativas en Educación*, 1-22.
- Cardozo, L. (2016). El estrés en el profesorado. *Reflexiones en psicología*, 75-98.
- Casallas, J; Rodríguez, A y Ladino, A. (2017). Revisión teórica: el estado actual de las investigaciones sobre el síndrome de Burnout en docentes de latinoamérica de habla hispana entre los años 2010 a 2017. Colombia.
- Castejón, J. (2016). *Prevalencia del síndrome de burnout en los docentes según la etapa educativa*. ACIPE- Asociación Científica de Psicología y Educación. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10045/64390>
- Cesco, P. (16 de 9 de 2018). Diferentes tipos de Estrés. *Liderazgo y mercadeo*. Obtenido de http://www.liderazgoymercadeo.com/edicion129/salud_print.asp
- Cólica, P. (2010). *Estrés laboral y bournout; el síndrome del estrés de los call center*. Córdoba: Brujas. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/pucesp/detail.action?docID=3189479>.
- Colino, N y Pérez, P. (2015). El síndrome de Burnout en un grupo de profesores de enseñanza secundaria en Montevideo. *Prensa médica Latinoamericana*, 27-41.
- Comenius, A. (1998). *DIDÁCTICA MAGNA*. México: Porrúa.
- Díaz, F y Gómez, C. (2016). La investigación sobre el síndrome de Burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Psicología desde el Caribe*, 113-131.
- El-Sahili, L. (2015). *Burnout: consecuencias y soluciones*. El Manual Moderno. Obtenido de <http://ebookcentral.proquest.com/lib/pucesp/detail.action?docID=4421830>.
- Editorial CEP, (2010). Manual de control de estrés. Madrid: CEP. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/pucesp/detail.action?docID=3217438>.
- Escudero, M. (s.f.). *Centro Manuel Escudero*. Obtenido de Centro Manuel Escudero: <https://www.manuelescudero.com/cuales-son-los-sintomas-de-la-ansiedad-nerviosa/>

- GAD Urcuquí. (2018). *Gad Municipal Urcuquí*. Obtenido de http://www.uruqui.gob.ec/munuruqui/index.php?option=com_content&view=article&id=45&Itemid=234
- Gallego, J; Aguilar-Parra, J; Cangás, A y Boleto, A. (2016). Efecto de intervenciones mente/cuerpo sobre los niveles de ansiedad, estrés y depresión en futuros docentes de educación primaria: Un estudio controlado. *Revista de Psicodidáctica*.
- García, A. (12 de Abril de 2018). Los profesionales de otras ramas también viven la docencia. *El Comercio*. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/profesionales-ramas-docencia-vocacion-diadelmaestro.html>
- García, A; Escorcia, C y Perez, B. (2017). Síndrome de Burnout y sentimiento de autoeficacia en profesores universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 65 - 126.
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia Emocional*. Barcelona: Kairos. Obtenido de <https://www.tagusbooks.com/leer?isbn=9788472457874&idsource=3001&li=1>
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia Emocional* . Barcelona: Kairós.
- González, M. (2006). *Manejo del Estrés*. Málaga: Innova. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=IWxbtjdHwZwC&pg=PA8&dq=definiciones+de+estr%C3%A9s&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi4rImU5YjdAhUPy1kKHcRCALcQ6AEIJjAA#v=onepage&q=definiciones%20de%20estr%C3%A9s&f=false>
- Granados, L; Sanmartín, R; Lagos, N; Urrea, M; Hernández-Amorós, M. (2017). Diferencia en burnout según sexo y edad en profesorado no universitario. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 329-335.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL.
- Hernández, V. (2017). Las competencias emocionales del docente y su desempeño profesional. *Alternativas, psicología* .
- Lazarus, R. (2009). *Estrés y emoción, manejo e implicaciones en nuestra salud*. Desclée de Brouwer.
- Mafla, J. (2015). *Síndrome de Burnout y su relación con el clima laboral en personal docente de la unidad educativa pública de la ciudad de Quito en el año 2015*. Quito.

- Manes, F., & Niro, M. (2014). *Usar el cerebro*. Buenos Aires: Planeta. Obtenido de <http://raulkoffman.com/wp-content/uploads/2012/07/Usar-el-cerebro.pdf>
- Martínez, J. (2014). Cómo se defiende el profesorado de secundaria del estrés: burnout y estrategias de afrontamiento. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-9.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y Personalidad*. Madrid: Díaz de Santos.
- Maslow, A. (2012). *El hombre autorrealizado*. Barcelona: Kairós. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=hYw-8YHKTSkC&oi=fnd&pg=PA222&dq=psicolog%C3%ADa+humanista&ots=w8C4IFrMOW&sig=Jp_b0nJ44UgSK2Ns7B-rfF8cp8w#v=onepage&q=psicolog%C3%ADa%20humanista&f=false
- Merino, E y Lucas, S. (2016). La autoeficacia y la autorregulación como variables moderadoras del estrés laboral en docentes de educación primaria. *Univ. Psychol*, 205-218.
- Miller, L y Smith, A. (2018). *América Psychological Association*. Obtenido de <https://www.apa.org/centrodeapoyo/tipos.aspx>
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2007). *Plan decenal de educación del Ecuador. 2006-2015*. . Quito.
- Morín, E. (2002). *Manual de Iniciación Pedagógica al Pensamiento Complejo*. Corporación para el desarrollo complexus.
- Moscovici, S. (1984). *Psicología Social I*. Barcelona: Paidós. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=Pz8Hq9QSPsYC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Muñoz, P y González, M. (23 de septiembre de 2010). Análisis del nivel de aplicación y uso docente de herramientas teleinformativas en el área de programación y bases de datos. *Revista de Educación a Distancia*, 1-20. Obtenido de https://www.um.es/ead/red/23/mercedes_pablo.pdf
- OCEANO Grupo Editorial. (1998). *Enciclopedia de la Psicopedagogía*. España: Océano.
- Osorio, J y Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*, 13(ISSN: 1794-9998 /), 81-90. Obtenido de <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/3494-10314-2-PB.pdf>

- Otero-López, J. (2015). *Estrés laboral y Burnout en profesores de enseñanza secundaria*.
Obtenido de
<http://ebookcentral.proquest.com/lib/pucesp/detail.action?docID=4183829>.
- Pallasco, M. (2015). La situación docente en el Ecuador. *Rupturas*. Obtenido de
<http://www.revistarupturas.com/la-situaci%C3%B3n-docente-en-el-ecuador.html>
- Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española*. Obtenido de
<https://dle.rae.es/>: <https://dle.rae.es/>
- Red de maestros y maestras. (2016). *Propuesta de la comunidad educativa para el nuevo Plan Decenal de Educación 2016-2025*. Quito.
- Rodríguez, E; Sánchez, J; Dorado, H y Ramírez, J. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Grado de Estrés en Docentes Universitarios. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 12-17.
- Rodríguez, J; León, J; Aguiar, M y Artiles, J. (2016). Análisis de una Escala para Evaluar la Satisfacción del Profesional Docente en la Enseñanza Primaria. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 47-59.
- Ruíz, J. (2016). El bienestar emocional del docente. *Revista nacional e internacional de educación inclusiva*, 183-194.
- Salazar, L. (2007). *cientec*. Obtenido de
<http://www.cientec.or.cr/exploraciones/ponencias2007/LigiaSalazar.pdf>
- Salgado, J y Leria, F. (2017). Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria. *CES Psicología*, 69-89.
- Schenk, C. (1999). *Estrés cómo superarlo*. Buenos Aires: Albatros.
- Seligman, M. (2017). *La auténtica felicidad*. Barcelona: Ediciones B, S.A. Obtenido de
https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=wA4JDgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=martin+seligman+psicologia+positiva&ots=xYKYSfadYY&sig=4XFk8zH4Sie0ULMH_--o1DgLYaw#v=onepage&q&f=false
- Tapia, A. (2017). *El Síndrome de Burnout en el equipo de salud de Centro Obstétrico del Hospital San Vicente de Paúl y la relación con la calidad de atención, 2017*.
Ibarra.

- Vazquez, C y López, S. (2016). Resultados de la aplicación de un programa para la mejora de la inteligencia emocional en alumnos de 4to de primaria. En L. A. José Luis Soler Nages, *Inteligencia emocional y bienestar II* (págs. 807-816). Zaragoza: UNE
- Velázquez, R; Rodríguez, C; Serrano, J; Olvera, J y Martínez, S. (2014). Estrés y burnout en docentes de educación media superior. *Medicina, salud y sociedad*.
- Zorrilla, A. (22 de 09 de 2017). Estrés en la profesión docente: Estudio de su relación con posibles variables laborales y de contexto. Sevilla, España. Obtenido de <https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/65269>

ANEXOS

Anexo 1. Glosario: Conceptos básicos

Afrontamiento	Hacer cara a un peligro, problema o situación comprometida
Angustia:	Del lat. <i>angustia</i> 'angostura', 'dificultad'. 1. f. Aflicción, congoja, ansiedad. 2. f. Temor opresivo sin causa precisa. 3. f. Aprieto, situación apurada. 4. f. Sofoco, sensación de opresión en la región torácica o abdominal. 5. f. Dolor o sufrimiento. 6. f. <u>náuseas</u> (gana de vomitar). U. solo en sing. 7. f. p. us. Estrechez del lugar o del tiempo
Anomia	Del gr. ἀνομία <i>anomía</i> . 1. f. Ausencia de ley. 2. f. Psicol. y Sociol. Conjunto de situaciones que derivan de la carencia de normas sociales o de su degradación.
Ansiedad	Del lat. <i>anxiētas, -ātis</i> . 1. f. Estado de agitación, inquietud o zozobra del ánimo. 2. f. Med. Angustia que suele acompañar a muchas enfermedades, en particular a ciertas neurosis, y que no permite sosiego a los enfermos.
Burnout	Es un término que no forma parte del diccionario de la Real Academia Española (RAE), pero que se utiliza con frecuencia en nuestra lengua para aludir a un síndrome vinculado al estrés.
Condicionante	Del ant. part. act. de <i>condicionar</i> . 1. adj. Que condiciona o determina. Apl. a un factor, u. t. c. s. m. <i>Libre de los condicionantes sociales</i> .
Depresión:	Del lat. <i>depressio, -ōnis</i> . 1. f. Acción y efecto de deprimir o deprimirse. 2. f. Psicol. y Psiquiatr. Síndrome caracterizado por una tristeza profunda y por la inhibición de las funciones psíquicas, a veces con trastornos neurovegetativos.
Estímulos	Del lat. <i>stimŭlus</i> . 1. m. Agente físico, químico, mecánico, etc., que desencadena una reacción funcional en un organismo. 2. m. Cosa que estimula a obrar o funcionar.
Estrés:	Del ingl. <i>stress</i> . m. Tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves.
Fisiológicas:	Del lat. tardío <i>physiologicŭs</i> , y este del gr. φυσιολογικός <i>physiologikós</i> . 1. adj. Perteneciente o relativo a la fisiología.

Figura 41: Glosario

Fuente: (Real Academia Española, 2014)

Anexo 2. Estudios en Latinoamérica

Autor / Lugar	Título	Objetivo	Metodología	Procedimiento Operativo	Resultados
Casos en Colombia					
Eduar Rodríguez, Johana Sánchez-Gómez Hugo Dorado, José Ramírez Cali – Colombia	Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Grado de Estrés en Docentes Universitarios.	Identificar los factores de riesgo psicosocial Intralaboral y el grado de estrés en docentes de una facultad de ciencias económicas, administrativas y contables.	La metodología es de tipo descriptivo de corte transversal	Se ocupa una muestra de 42 docentes con quienes que se aplicaron cuestionarios de evaluación de factores de riesgo Psicosociales con 8 diferentes instrumentos.	Los docentes son una población vulnerable que debería ser intervenida debido a que tienen altos factores de riesgo y fuertes niveles de estrés. Los resultados permitieron construir una ruta de identificación, valoración e intervención de los riesgos psicosociales.
(Rodríguez, Sánchez, Dorado y Ramírez, 2014)					
Fátima Díaz Bambula, M.S. Ingrid Carolina Gómez, M.S. Barranquilla – Colombia.	Investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010.	Crear un panorama sobre las diversas investigaciones realizadas sobre el tema	Metodología de tipo descriptivo correlacional, recopila información de 89 investigaciones de 12 países; los resultados fueron publicados en revistas y libros de varias bases de datos.	Usaron instrumentos en los que no tomaron en cuenta el contexto por ello, se considera que los resultados podrían verse afectados, al momento de identificar los estresores que no responden a los aspectos culturales de Latinoamérica.	Entre los condicionantes que generan estrés están de tipo organizacional, insatisfacción, de tipo emocional y desgaste ocupacional. Se concluye que, en la mayoría de estudios, se hizo uso de teorías y métodos de evaluación creados en países “desarrollados”, industrializados, sin la reflexión acerca de la especificidad de los procesos de trabajo propios del contexto latinoamericano.
(Díaz y Gómez, 2016)					

Bedoya, Elías A. Vega, Nancy E. Severiche, Carlos A. Meza, María J.	Síndrome de Quemado (Burnout) en Docentes Universitarios: El Caso de un Centro de Estudios del Caribe Colombiano.	Evaluar el síndrome del quemado (burnout) y factores asociados en docentes de una institución superior del caribe colombiano	El estudio es analítico de corte transversal aplicando una encuesta sociodemográfica y el MBI de Maslach y Jackson	Se trabajó con una población de 150 docentes de una Universidad; aplicando las pruebas no paramétricas U de Mann-Whitney y Kruskall Wallis para estimar asociaciones entre variables	Se muestra que la realización personal y los síntomas de estrés se encuentran asociados al género que son más altos en el género femenino, se identificó mayor agotamiento emocional en los docentes que tienen menos tiempo de trabajo y sólo pregrado, varía dependiendo del área en que trabaja.
(Bedoya, Vega, Severiche y Meza, 2017)					
Arlington García, Carla Escorcía, & Blinis Perez Colombia.	Síndrome de Burnout y sentimiento de autoeficacia en profesores universitarios de Colombia en el año 2017.	Analizar la relación del Síndrome Burnout y los sentimientos de autoeficacia con el rendimiento académico en profesores universitarios.	Se sigue una metodología empírico analítica con un diseño descriptivo correlacional.	La muestra es no probabilista; la población son 36 profesores. Usan una adaptación del cuestionario de Maslach y Sentimiento de Autoeficacia en el Profesor de Tschannen-Moran y Woolfolk, (2001).	Se pudo comprobar que no se presenta una relación significativa entre el Burnout, sentimientos de autoeficacia con el rendimiento; sin embargo, si muestra que la relación personal y los síntomas del estrés se encuentran asociados al género ya que se presenta más en el género femenino.
(García, Escorcía y Perez, 2017)					
Jessica Casallas, Andrea Rodríguez Angie Ladino	Revisión teórica: el estado actual de las investigaciones sobre el síndrome	Describir la información documental del estado actual de investigaciones en el	La metodología empleada para este estudio fue de corte cualitativo,	La muestra fueron 55 artículos de revistas científicas; se evidencia el incremento de	Como resultado se pudo identificar un incremento de interés por el tema del burnout en docentes en los últimos tres años.

	de burnout en docentes de Latinoamérica de habla hispana, entre los años 2010 al 2017.	S.B. en docentes de Latinoamérica entre los años 2010 y 2017	de tipo descriptivo no experimental	investigaciones sobre la temática durante los últimos tres años	Algunos de los condicionantes tienen que ver con los factores laborales propios de la docencia.
(Casallas, Rodríguez y Ladino, 2017)					
Casos en México					
Reyna Velázquez, Claudia Rodríguez, Janet Serrano, Julio Olvera, Susana Martínez. México	Estrés y burnout en docentes de educación media superior	Describir la presencia de Burnout en docentes de Educación Media Superior de una zona escolar del norte del Estado de México	Metodología cuantitativa mediante la correlación de variables. El estudio es de tipo descriptivo de forma transversal.	Para esta investigación se utilizó como instrumento el cuestionario Burnout de Maslach y el ED6 que investiga las creencias que generan la aparición del síndrome y que fue aplicada a 63 docentes.	Se evidencia un alto porcentaje de burnout, cansancio emocional y despersonalización y bajo logro personal. En este estudio se evidencia la afectación de burnout tanto en hombres como en mujeres, no hay una relación entre estado civil y el burnout.
(Velázquez, Rodríguez, Serrano, Olvera y Martínez, 2014)					
Magaly Cárdenas, Luz Méndez, Mónica González México	Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios.	Examinar la relación entre los puntajes obtenidos por docentes universitarios en la evaluación de su desempeño con el grado de estrés percibido y con la presencia del S.B.	Se aplicó la metodología cuantitativa, no experimental, correlacional con diseños de investigación ex post facto.	Para esta investigación se tomó la población de 59 catedráticos de la Universidad Nuevo León en la que se aplicó la Escala de Estrés percibido de Cohen y el cuestionario de burnout.	Entre los resultados tenemos que la falta de realización y la desorganización pueden estar relacionadas con el desempeño docente. Se considera necesario trabajar en la realización del docente para disminuir el estrés.
(Cárdenas, Méndez y González , 2014)					

Jorge Alberto Ruiz Torres México.	El bienestar emocional del docente.	Ofrecer una aproximación teórica y reflexiva sobre el bienestar emocional del docente.	Es una investigación analítica de tipo descriptiva.	Se contó con los permisos de las personas investigadas, quienes llenaron individualmente el cuestionario de Maslach.	Se da importancia a la parte emocional del docente ya que su trabajo tiene mucho que ver con la interrelación con otras personas; se busca mejorar el ambiente en que el docente se desenvuelve.
					(Ruíz, 2016)
Verónica Hernández Barraza México	Las competencias emocionales del docente y su desempeño profesional.	Consolidar las competencias emocionales y profesionales del docente	Investigación cuantitativa de tipo descriptivo que se realiza por medio de la observación directa. Con el uso de cuestionarios, guion de observación y test.	La población fue de 30 profesores de diferentes niveles educativos con los cuales se pudo presenciar una de sus clases y la aplicación de un test de autoestima desarrollado por los docentes que eran objeto de la investigación.	Como aporte teórico se considera el desarrollo de las competencias emocionales del docente que le permitirán ser un mejor docente. Los profesores que fueron encuestados reconocen que es muy importante el manejo de las emociones para un mejor desarrollo profesional.
					(Hernández V. , 2017)

Figura 42: Estudios en Latinoamérica

Fuente: Varios autores

Anexo 3. Características de las Unidades Educativas del Milenio

Calidad:	<p>Las Unidades Educativas del Milenio proporcionarán la oferta educativa que complementen las necesidades de la comunidad donde ésta se emplace; la oferta podrá cubrir la Educación General Básica y Bachillerato, ya sea con cobertura propia o mediante instituciones “anexas”. Gracias a su carácter experimental, las Unidades Educativas del Milenio elaboran su Plan Educativo Institucional de forma participativa, y respetan así las características culturales, sociales y económicas.</p> <p>Procesos que se desarrollan para alcanzar el mejoramiento pedagógico:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Construcción participativa del Plan Educativo Institucional Comunitario. 2. Jornadas de socialización del Plan Educativo Institucional de la CEMIL. 3. Ejecución de planes de mejora de la Comunidad Educativa del Milenio. 4. Proyectos de emprendimiento de las Unidades Educativas del Milenio. 5. Integración con la comunidad. 6. Uso de las tecnologías en el proceso de aprendizaje.
Tecnología:	<p>Las Unidades Educativas del Milenio incorporan elementos modernos de tecnología de la información en el proceso de enseñanza-aprendizaje, éstas utilizan la tecnología como un medio para potenciar la educación desde las etapas más tempranas de desarrollo.</p>
Integración con la comunidad:	<p>Las Unidades Educativas del Milenio forman parte de un Plan Educativo Institucional que contempla una perspectiva estratégica, el cual incorpora articuladamente a los padres de familia, la comunidad y diversos sectores sociales, productivos, culturales, deportivos, entre otros.</p>
Infraestructura:	<p>El diseño arquitectónico considera características etnográficas de su zona de influencia y la accesibilidad para las personas con discapacidades. De acuerdo a la malla curricular, goza de aulas con ambientes temáticos, equipamiento moderno, bibliotecas comunitarias, laboratorios, canchas deportivas y espacios culturales.</p>

Figura 43: Características UEM

Fuente: (Ministerio de Educación, 2018)

Elaborado por: Mónica Machado

Anexo 4. Condiciones del sector socio-geográfico de Urcuquí

En la página oficial del GAD Urcuquí podemos apreciar los siguientes datos, tomados del Censo de Población y Vivienda 2010

Superficie	Habitantes	Altura	Zona Ecológica	Uso Actual del Suelo:	Características del área ambiental
56,62 Km2	4499 habitantes	1,600 msnm y 3,180 msnm	Precipitación Anual: 0-500 mm Temperatura promedio oscila entre 14 - 22°C.	Comprende la ciudad, áreas urbanizadas, avenidas, cultivos de ciclo corto, áreas erosionadas con espacios de vegetación arbustiva muy esporádicas.	Bosque seco, este ecosistema ocupa en un 95% de la parroquia que corresponde al sector urbano-marginal. Estepa espinosa Montano Bajo; que ocupa un 5%, que corresponde al sector de Tapiapamba.

Figura 44: Habitantes de Urcuquí

Fuente: Censo de Población y vivienda 2010

Elaborado por: (GAD Urcuquí, 2018)

Auto identificación	Personas	Porcentaje (%)
Mestizo	13.030	83,15
Afro ecuatorianos	946	6,04
Indígena	861	5,49
Mulato	309	1,97
Blanco	297	1,90
Negro	196	1,25
Montubio	24	0,15
Otro	8	0,05
Total	15.671	100

Figura 45: Población

Fuente: Sistema Nacional de Información – Censo de Población y Vivienda 2010.

Condición	Personas	Porcentaje (%)
Pobreza por necesidades básicas insatisfechas	11361	72.50
Extrema pobreza por necesidades insatisfechas	5924	37.80

Figura 46: Pobreza

Fuente: Sistema Integrado de Indicadores Sociales del Ecuador – Censo de Población y Vivienda 2010.

Indicador	Porcentaje (%)
Tasa neta de asistencia en educación básica	88,63
Tasa neta de asistencia en educación primaria	92,76
Tasa neta de asistencia en educación secundaria	55,66
Tasa neta de asistencia en educación bachillerato	42,72
Tasa neta de asistencia en educación superior	9,73

Figura 47: Educación

Fuente: Sistema Nacional de Información – Censo de Población y Vivienda 2010.

Indicador	Porcentaje (%)
Tasa de analfabetismo de la población masculina	8,46
Tasa de analfabetismo de la población femenina	16,24
Tasa de analfabetismo	12,36

Figura 48: Analfabetismo

Fuente: Sistema Nacional de Información – Censo de Población y Vivienda 2010.

Tipo de discapacidad	Personas	Porcentaje (%)
Mental	111	13,01
Psiquiátrica	46	5,39
Físico - motora	342	40,09
Visual	176	20,63
Auditiva	172	20,16

Figura 49: Discapacidad

Fuente: Sistema Nacional de Información – Censo de Población y Vivienda 2010.

Anexo 5. Observación: Testimonios docentes

1. ¿Cuál fue su motivación para trabajar en la UEM Yachay?	
1	Mi mayor motivación fue brindar mis servicios a mi gente de mi sector de Urcuquí, esto me impulsa a que cada día a motivar a los estudiantes a que se preparen de la mejor forma y saber los modelos educativos de innovación si fortalecen cada uno de sus conocimientos
2	Capacitación permanente, trabajo en proyectos de innovación, Bachillerato internacional.
3	El trabajar en una Institución como es la Unidad Educativa del Milenio Yachay, lo que primero me motivo fue en el aspecto profesional: mejorar día a día para estar siempre a la par con los cambios e innovaciones educativas en metodologías, estrategias activas, instrumentos de evaluación y sobre todo manejar recursos tecnológicos. Como segundo punto fue, continuar en Urcuquí ya que ahí me inicié y deseaba continuar en la tierra que me acogió cuando empecé como docente.
4	La oportunidad de trabajar en un campo lleno de propuestas innovadoras, aprender nuevas estrategias que me permitan crecer profesionalmente, un cambio significativo en la educación.
5	Durante el cambio de denominación de la ex escuela “Abdón Calderón” a la actualmente “U.E.M. Yachay” se realizaron entrevistas a los docentes; resultando elegible y motivado por mejorar el nivel académico, bienestar y mejor futuro para los estudiantes de nuestra comunidad. (Entre ellos una educación de calidad para mi hijo).
6	Mi motivación fue el desarrollo profesional y la educación para mis hijos ya que en primer instante la oferta académica era el programa PEP “Programa de Escuela Primaria” del Bachillerato Internacional.
7.	Si hablo de motivación, diría que ninguna porque en la entrevista realizada para formar parte de la institución no estuve de acuerdo en pertenecer a la misma.
8.	Me motivó el proyecto planteado de innovación, enseñanza y aprendizaje educativo, la infraestructura y tecnología; los cambios nos ayudan aprender y a seguir avanzando en mi vida profesional.
9.	Lo que me motivó para trabajar en la UEMY Yachay fue el hecho de saber que se va a trabajar con la mejor tecnología.
10	Mi motivación fue que sería parte de un gran proyecto educativo diferente al tradicional lo cual significaría que de por medio existiría una gran capacitación profesional para aplicar métodos y técnicas diferentes con estudiantes seleccionados.
11	Mi motivación fue muy alta y con grandes expectativas de ser parte de un cuerpo colegiado de alto nivel y comprometidos con educación ya que mi formación académica y experiencia me lleva a estar cada día comprometida en brindar una educación de calidad y con calidez humana y en Yachay yo vi esa gran oportunidad de aportar con mi contingente humano y profesional.
12	El de pensar en una nueva innovación en educación con tecnología e infraestructura diferente.
13	Mi motivación fue servir a la comunidad de Urcuquí, que lo hago hace muchos años a la niñez y juventud con dedicación y amor.
14	Me vi motivada por el ofrecimiento de capacitaciones, tecnología e instalaciones en pro de una educación de mejor calidad en la que se aplicarían estrategias innovadoras desde los años más pequeños.

15	Mi motivación fue ser parte de un nuevo modelo de enseñanza en el sector fiscal y alcanzar la calidad y la calidez en la educación.
2. ¿Considera que se cumplieron sus expectativas?	
1	Todavía no, solo en un 40% ya que no se tienen los recursos necesarios que es la responsabilidad de los padres de familia, el poco interés de los estudiantes los recursos son muy pocos para cumplir con todos los aspectos de innovación y propiciar el sentido de investigación.
2	Lamentablemente no.
3	No se cumplieron mis expectativas ya que no se tuvo el respectivo apoyo de las autoridades pertinentes hacia la institución y sobre todo de los docentes; ya que cuando estuve inmersa no hubo capacitaciones, que me ayudaran en mi parte profesional. Pero si debo recalcar que conocí a muchas personas que me ayudaron a enfrentar, sobresalir y resolver problemas que se presentaron en ese tiempo tanto profesional como personal. Gente muy valiosa
4	No, en su totalidad sin embargo se ha tratado de mantener ciertos lineamientos que sobresalen y resalten ante otras instituciones logrando así satisfacer ciertas expectativas iniciales.
5.	Todas las expectativas que se plantearon en un principio fueron poco a poco volviéndose inciertas ante las falsas promesas y la falta de credibilidad de los representantes y directivos.
6	Considero que en su totalidad no ya que en el aspecto profesional nos ofrecieron becas para maestrías y el programa PEP no llego a ser realidad.
7.	La verdad, como maestra puedo decir que la educación es un reto lleno de esperanzas por lograr muchas metas positivas en los estudiantes.
8.	Hasta el momento no se han cumplido.
9.	No se lograron cumplir mis expectativas por la razón de que no hemos ocupado todavía la infraestructura del establecimiento.
10	No porque solo nos quedamos con meros ofrecimientos, sacrificios infructuosos y nada productivos.
11	No porque a raíz que todo un gran sueño de implementar el proyecto PEP y ser una unidad educativa de carácter Internacional no se llevó a cabo por tantas trabas burocráticas todo el esfuerzo y compromiso personal se vio afectado.
12	La verdad no, hasta el momento no sea visto ningún cambio significativo.
13	Si en parte
14	Lo que me ofrecieron no se cumplió en ningún momento. Al contrario, se descartó totalmente la implementación del programa PEP del Bachillerato Internacional.
15	No, todo fue una pantalla política que terminó siendo una falacia.

3. ¿Si pudiera cambiar su decisión, lo haría?	
1	NO
2	A pesar de que otros actores no han cumplido, mantengo mi decisión ya que si tuve la oportunidad de llegar a esta institución debe ser por algo, siempre los soñadores somos criticados, pero cuando tú estás motivado siempre puedes hacer algo por sociedades rezagadas.
3	Tomé la decisión de dejar la institución, ya que me enfrenté con muchos problemas que se me salieron de mis manos como fueron asuntos personales, y no cambiaría el paso que di, el salir de la institución. Estoy más reanimada, muy conforme en la institución que actualmente estoy.
4	No, porque considero que la constancia, paciencia y firmeza en algún momento puede realizarse.
5.	Por supuesto ahora mis excompañeros de la antigua escuela gozan de un lugar de trabajo cercano a su hogar y reciben un mejor trato y reconocimiento por su labor docente.
6	No porque aun sin cumplirse con la oferta inicial, en mi vida familiar y profesional he tenido muchas satisfacciones y logros.
7.	Sí, desde un inicio de la UEMY, mi solicitud fue que por favor me pongan a disposición del distrito, pero no fue posible.
8.	Sí.
9.	No, no lo haría ya que cada momento es una oportunidad para aprender
10	Sí
11	Creo que no porque esta es mi vocación de formar niños y jóvenes agentes de cambio en nuestra sociedad y no importa las condiciones buenas o malas lo importante es hacer lo que te gusta. Trabajar con responsabilidad y mucho amor.
12	Francamente sí
13	Sí
14	Considero que a pesar de no haberse cumplido mis expectativas tampoco ha sido tiempo perdido porque he conocido a personas muy entregadas a su labor docente, con quienes se ha trabajado hombro a hombro por dar una educación de calidad pese a no contar con los recursos necesarios para ello.
15	Sí, esta institución no cumple con mis expectativas profesionales y personales.
4. ¿Alguna vez se ha sentido agotado, desmotivado, estresado?	
1	Sí pero no me doy por vencida ya que debemos seguir adelante para fortalecer la educación.
2	Estresado si me he sentido ya que falta una sinergia entre el personal docente lamentablemente algunos docentes sufren el síndrome de “ <i>burnout</i> ”, eso no ha permitido ahorrar esfuerzos. El día que un docente este agotado y desmotivado ese día dejo se ser verdadero maestro y se convierte nada más que en un simple burócrata que trabaja por un sueldo y no para dejar un legado.
3	En la actualidad si me he sentido muy estresada con tantas cosas que pide el ministerio, pero nunca desmotivada mis estudiantes siempre me dan la fuerza para seguir cada día en mi labor educativa que yo decidí ser.
4	Sí, en algunas ocasiones debido a la población educativa que existe y algunos factores laborales que se presentan.

5.	Últimamente sí, pues he sentido que no valió la pena todo el esfuerzo y entrega con la que empezamos.
6.	Sí en varias ocasiones y por un sinnúmero de cosas y casos que me ha tocado vivir en la UEMY tanto en el ámbito familiar como laboral.
7.	En ciertas ocasiones sí, porque veo que la educación en la actualidad se ha convertido en algo burocrático.
8.	Sí.
9.	Sí, si me he sentido desmotivada varias veces
10	Muchas veces porque existe mucha presión y muchas veces innecesaria.
11	Si porque no llego aun a comprender como los docentes nos llamados educadores y formadores de niños y jóvenes sino sentimos esa vocación por trabajar con responsabilidad.
12	Si hay momentos de desmotivación, donde el docente es presionado de realizar tantos documentos que al final hasta nos descuidamos de nuestra verdadera labor que es enseñar.
13	Sí, debido a mucho trabajo
14	Sí, con mucha frecuencia ya que exige una demanda constante de tiempo, trabajo y dinero para cumplir con lo planificado y tanto trámite
15	Sí, pues se ha realizado esfuerzos que no han sido valorados.

Figura 50: *Testimonios docentes UEMY*

Fuente: Testimonios docentes UEMY

Elaborado por: Mónica Machado

Anexo 6. Instrumentos

Datos informativos							
Estado civil		Sexo		Edad		Título	
Soltero/a		Masculino		25-37		Licenciatura	
Casado/a		Femenino		38-50		Ingeniería	
Viudo/a		Educación		51-60		Magíster	
Unión Libre		Tecnólogo/a					

6.1 ANSIEDAD

6.1.1 Cuestionario de ansiedad de Beck.

En el cuestionario hay una lista de síntomas comunes de la ansiedad. Lea cada uno de los ítems atentamente, e indique cuanto le ha afectado en la última semana incluyendo hoy.

0 = "en absoluto", 1 = "levemente", 2 = "moderadamente" y 3 = "severamente".					
Inventario de Ansiedad de Beck (BAI)					
		En absoluto	Levemente	Moderadamente	Severamente
1	Torpe o entumecido				
2	Acalorado				
3	Con temblor en las piernas				
4	Incapaz de relajarse				
5	Con temor a que ocurra lo peor				
6	Mareado				
7	Con latidos del corazón fuertes y acelerados				
8	Inestable				
9	Atemorizado o asustado				
10	Nervioso				
11	Con sensación de bloqueo				
12	Con temblores en las manos				
13	Inquieto, inseguro				
14	Con miedo a perder el control				
15	Con sensación de ahogo				
16	Con temor a morir				
17	Con miedo				
18	Con problemas digestivos				
19	Con desvanecimientos				
20	Con rubor facial				
21	Con sudores, fríos o calientes				

6.1.2 Análisis de ansiedad.

Tabla 9: Análisis de ansiedad

Torpe o entumecido	Acalorado	Con temblor en las piernas	Incapaz de relajarse	Con temor a que ocurra lo peor	Mareado	Con latidos del corazón fuertes y acelerados	Inestable	Atemorizado o asustado	Nervioso	Con sensación de bloqueo	Con temblores en las manos	Inquieto, inseguro	Con miedo a perder el control	Con sensación de ahogo	Con temor a morir	Con miedo	Con problemas digestivos	Con desvanecimientos	Con rubor facial	Con sudores, fríos o calientes	total	00-21 - Ansiedad muy baja	22-35 - Ansiedad moderada	más de 36 - Ansiedad severa
1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	126		1		
1	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	229		1		
1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2	1	127		1		
1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	123		1		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	121	1			
2	4	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	334			1	
1	3	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	126		1		
2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	1	337			1	
2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	3	1	2	2	2	1	2	1	1	1	238			1	
1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	4	1	1	2	1	2	2	2	2	1	134		1		
2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	4	1	1	145			1	
1	4	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	126		1		
1	3	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	129		1		
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	122		1		
1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	125		1		
1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	128		1		
2	1	3	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	130		1		
1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	124		1		
3	3	1	3	2	1	1	2	1	3	2	1	2	3	1	1	2	2	3	1	139			1	
2	2	1	3	3	2	2	2	1	4	3	1	2	1	1	1	2	1	2	1	138			1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	121	1			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	121	1			
2	3	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	231		1		
1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	128		1		
2	3	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	231		1		
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	249			1	
1	4	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	430		1		
2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	1	342			1	
2	3	2	3	3	2	1	1	2	2	2	2	1	3	4	4	2	1	1	1	345			1	
2	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	125		1		
45	76	42	54	44	41	42	38	39	53	47	34	42	43	38	38	40	49	38	35	46	3	18	9	

Fuente: Cuestionario de Ansiedad de Beck

Elaboración: Mónica Machado

6.1.3 *Inventario de ansiedad.*

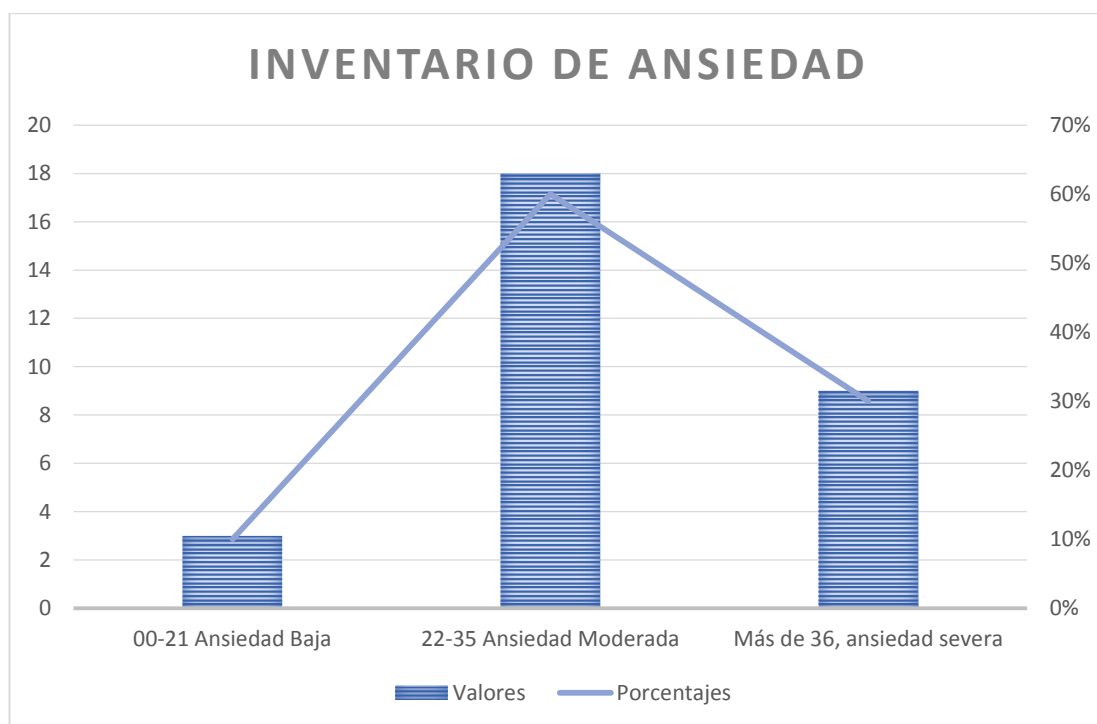


Figura 51: *Inventario de ansiedad*
Fuente: Cuestionario de ansiedad de Beck

Elaborado por: Mónica Machado

6.1.4 *Resumen de elementos*

Tabla 10: *Resumen de elementos*

Estadísticos de resumen de los elementos							
	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo/mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de los elementos	1,467	1,133	2,533	1,400	2,235	,091	21
Varianzas de los elementos	,441	,120	,947	,828	7,923	,047	21
Covarianzas inter-elementos	,121	-,063	,414	,477	-6,545	,008	21
Correlaciones inter-elementos	,291	-,216	,775	,991	-3,598	,039	21

Fuente: Cuestionario de Ansiedad de Beck

Elaboración: Mónica Machado

6.1.5 Síntomas de ansiedad.

Tabla 11: *Síntomas de Ansiedad*

Estadísticos total elementos				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Torpe o entumecido	29,3000	52,700	,743	,876
Acalorado	28,2667	54,271	,326	,891
Con temblor en las piernas	29,4000	53,972	,606	,880
Incapaz de relajarse	29,0000	52,276	,505	,883
Con temor a que ocurra lo peor	29,3333	52,368	,716	,876
Mareado	29,4333	53,909	,620	,879
Con latidos del corazón fuertes y acelerados	29,4000	53,766	,573	,880
Inestable	29,5333	53,706	,684	,878
Atemorizado o asustado	29,5000	54,741	,614	,880
Nervioso	29,0333	53,275	,573	,880
Con sensación de bloqueo	29,2333	54,116	,454	,884
Con temblores en las manos	29,6667	56,851	,560	,883
Inquieto, inseguro	29,4000	56,386	,435	,884
Con miedo a perder el control	29,3667	54,723	,515	,882
Con sensación de ahogo	29,5333	54,740	,501	,883
Con temor a morir	29,5333	55,499	,418	,885
Con temor a morir	29,4667	56,189	,483	,884
Con problemas digestivos	29,1667	54,006	,440	,885
Con desvanecimientos	29,5333	56,120	,448	,884
Con rubor facial	29,6333	59,206	,093	,891
Con sudores, fríos o calientes	29,2667	54,340	,379	,888

Fuente: Cuestionario de Ansiedad de Beck

Elaboración: Mónica Machado

6.2 DEPRESIÓN

6.2.1 INVENTARIO DE DEPRESIÓN DE BECK (BDI-2)

Instrucciones:

Por favor, lea con atención cada ítem cuidadosamente. Luego elija uno de cada grupo, el que mejor describa el modo como se ha sentido las últimas dos semanas, incluyendo el día de hoy. Si varios enunciados de un mismo grupo le parecen igualmente apropiados, marque el número más alto. Verifique que no haya elegido más de uno por grupo, incluyendo el ítem 16 (cambios en los hábitos de Sueño) y el ítem 18 (cambios en el apetito)

1 Tristeza	
0 No me siento triste.	
1 Me siento triste gran parte del tiempo	
2 Me siento triste todo el tiempo.	
3 Me siento tan triste o soy tan infeliz que no puedo soportarlo.	
2 Pesimismo	
0 No estoy desalentado respecto del mi futuro.	
1 Me siento más desalentado respecto de mi futuro que lo que solía estarlo.	
2 No espero que las cosas funcionen para mí.	
3 Siento que no hay esperanza para mi futuro y que sólo puede empeorar.	
3 Fracaso	
0 No me siento como un fracasado.	
1 He fracasado más de lo que hubiera debido.	
2 Cuando miro hacia atrás, veo muchos fracasos.	
3 Siento que como persona soy un fracaso total.	
4 Pérdida de Placer	
0 Obtengo tanto placer como siempre por las cosas de las que disfruto.	
1 No disfruto tanto de las cosas como solía hacerlo.	
2 Obtengo muy poco placer de las cosas que solía disfrutar.	
3 No puedo obtener ningún placer de las cosas de las que solía disfrutar.	
5 Sentimientos de Culpa	
0 No me siento particularmente culpable.	
1 Me siento culpable respecto de varias cosas que he hecho o que debería haber hecho.	
2 Me siento bastante culpable la mayor parte del tiempo.	
3 Me siento culpable todo el tiempo.	
6 Sentimientos de Castigo	
0 No siento que este siendo castigado	
1 Siento que tal vez pueda ser castigado.	
2 Espero ser castigado.	
3 Siento que estoy siendo castigado.	

7 Disconformidad con uno mismo.	
0 Siento acerca de mí lo mismo que siempre.	
1 He perdido la confianza en mí mismo.	
2 Estoy decepcionado conmigo mismo.	
3 No me gusta a mí mismo.	
8 Autocrítica	
0 No me critico ni me culpo más de lo habitual	
1 Estoy más crítico conmigo mismo de lo que solía estarlo	
2 Me critico a mí mismo por todos mis errores	
3 Me culpo a mí mismo por todo lo malo que sucede.	
9 Pensamientos o Deseos Suicidas	
0 No tengo ningún pensamiento de matarme.	
1 He tenido pensamientos de matarme, pero no lo haría	
2 Querría matarme	
3 Me mataría si tuviera la oportunidad de hacerlo.	
10 Llanto	
0 No lloro más de lo que solía hacerlo.	
1 Lloro más de lo que solía hacerlo	
2 Lloro por cualquier pequeñez.	
3 Siento ganas de llorar, pero no puedo.	
11 Agitación	
0 No estoy más inquieto o tenso que lo habitual.	
1 Me siento más inquieto o tenso que lo habitual.	
2 Estoy tan inquieto o agitado que me es difícil quedarme quieto	
3 Estoy tan inquieto o agitado que tengo que estar siempre en movimiento o haciendo algo.	
12 Pérdida de Interés	
0 No he perdido el interés en otras actividades o personas.	
1 Estoy menos interesado que antes en otras personas o cosas.	
2 He perdido casi todo el interés en otras personas o cosas.	
13 Indecisión	
0 Tomo mis propias decisiones tan bien como siempre.	
1 Me resulta más difícil que de costumbre tomar decisiones	
2 Encuentro mucha más dificultad que antes para tomar decisiones.	
3 Tengo problemas para tomar cualquier decisión.	
14 Desvalorización	
0 No siento que yo no sea valioso	
1 No me considero a mí mismo tan valioso y útil como solía considerarme	
2 Me siento menos valioso cuando me comparo con otros.	
3 Siento que no valgo nada.	
15 Pérdida de Energía	
0 Tengo tanta energía como siempre.	

1. Tengo menos energía que la que solía tener.	
2. No tengo suficiente energía para hacer demasiado	
3. No tengo energía suficiente para hacer nada.	
16 Cambios en los Hábitos de Sueño	
0 No he experimentado ningún cambio en mis hábitos de sueño.	
1ª. Duermo un poco más que lo habitual.	
1b. Duermo un poco menos que lo habitual.	
2a. Duermo mucho más que lo habitual.	
2b. Duermo mucho menos que lo habitual	
3ª. Duermo la mayor parte del día	
17 Irritabilidad	
0 No estoy tan irritable que lo habitual.	
1 Estoy más irritable que lo habitual.	
2 Estoy mucho más irritable que lo habitual.	
3 Estoy irritable todo el tiempo.	
18 Cambios en el Apetito	
0 No he experimentado ningún cambio en mi apetito.	
1ª. Mi apetito es un poco menor que lo habitual.	
1b. Mi apetito es un poco mayor que lo habitual.	
2a. Mi apetito es mucho menor que antes.	
2b. Mi apetito es mucho mayor que lo habitual	
3ª. No tengo apetito en absoluto.	
3b. Quiero comer todo el día.	
19 Dificultad de Concentración	
0 Puedo concentrarme tan bien como siempre.	
1 No puedo concentrarme tan bien como habitualmente	
2 Me es difícil mantener la mente en algo por mucho tiempo.	
3 Encuentro que no puedo concentrarme en nada.	
20 Cansancio o Fatiga	
0 No estoy más cansado o fatigado que lo habitual.	
1 Me fatigo o me canso más fácilmente que lo habitual.	
2 Estoy demasiado fatigado o cansado para hacer muchas de las cosas que solía hacer.	
3 Estoy demasiado fatigado o cansado para hacer la mayoría de las cosas que solía	
21 Pérdida de Interés en el Sexo	
0 No he notado ningún cambio reciente en mi interés por el sexo.	
1 Estoy menos interesado en el sexo de lo que solía estarlo.	
2 Estoy mucho menos interesado en el sexo.	
3 He perdido completamente el interés en el sexo.	

Fuente: Inventario de depresión de Beck

6.2.2 *Inventario de depresión*

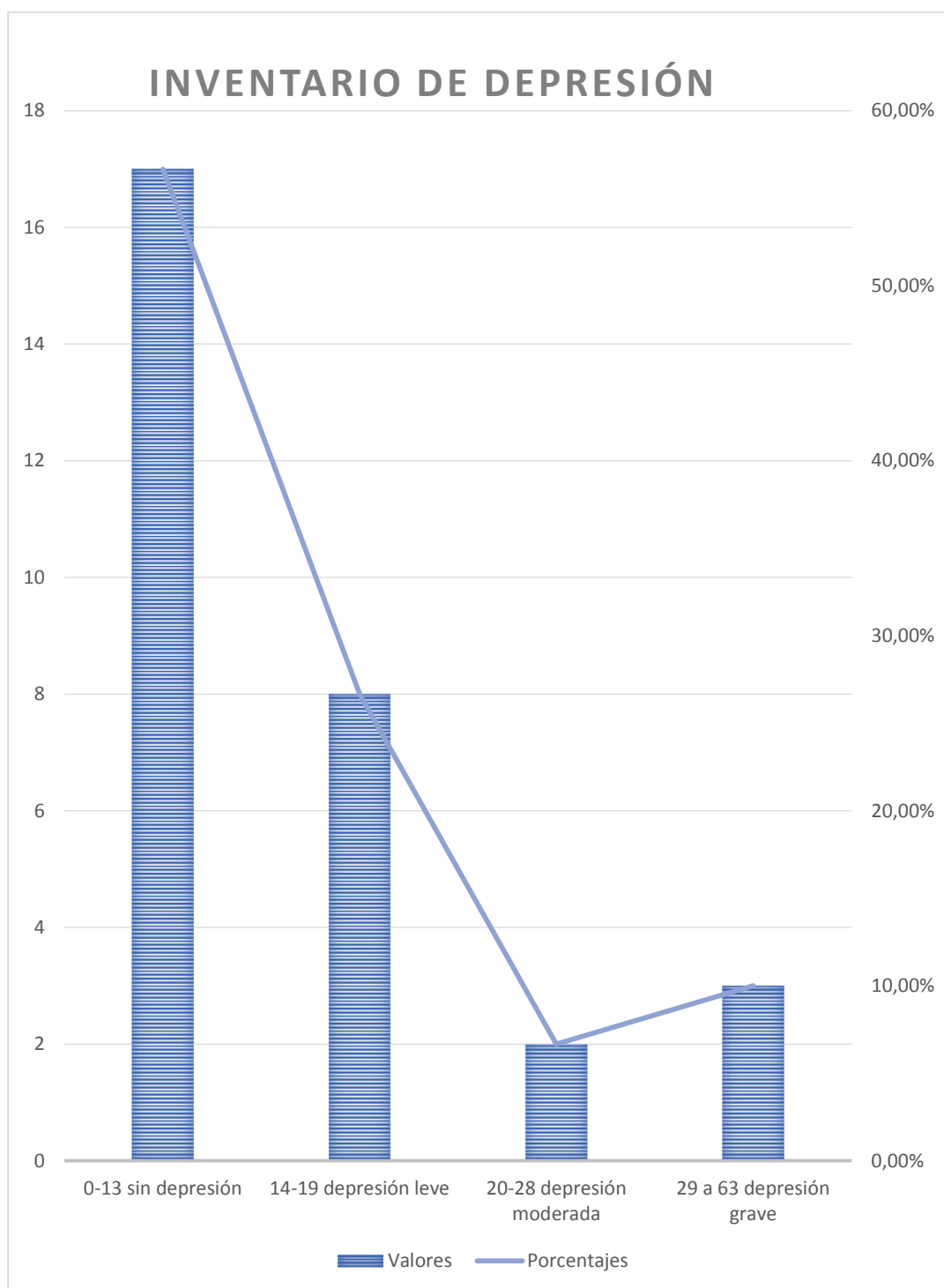


Figura 52: *Inventario de depresión*
Fuente: Cuestionario de depresión de Beck

Elaborado por: Mónica Machado

6.2.3 Análisis de depresión

Tabla 12: Análisis de depresión

	Tristeza	Pesimismo	Fracaso	Pérdida de Placer	Sentimientos de Culpa	Sentimientos de Castigo	Disconformidad con uno mismo. Autocrítica	Pensamientos o Deseos Suicidas	Llanto	Agitación	Pérdida de Interés	Indecisión	Desvalorización	Pérdida de Energía	Cambios en los Hábitos de Sueño	Irritabilidad	Cambios en el Apetito	Dificultad de Concentración	Cansancio o Fatiga	Pérdida de Interés en el Sexo total	0-13 sin dep	14-19 dp leve	20-28 moderada	29 a 63 grave
0	1	0	1	0	1	0	1	2	0	2	1	0	1	1	0	2	0	0	1	0	14	1		
0	0	0	1	0	0	0	1	0	2	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	7	1		
0	0	0	0	0	1	1	0	1	2	1	1	0	1	4	3	2	5	2	2	3	29		1	
0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	7	1		
1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	9	1		
0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	3	16	1		
0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	5	1		
1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	2	0	1	1	2	1	20		1	
0	1	0	1	0	0	0	1	0	2	1	0	0	0	1	2	1	1	1	1	1	14	1		
0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	2	1	1	1	10	1		
1	1	1	1	1	1	1	1	2	0	2	2	1	1	2	4	2	3	1	1	2	32		1	
0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	5	1		
0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	7	0	0	0	11	1		
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1		
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1		
0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	7	1		
0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	4	0	0	1	1	0	12	1		
0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	3	1	1	1	12	1		
0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	2	5	1	4	1	0	0	18	1		
0	0	0	1	0	0	1	1	0	3	1	1	1	0	1	2	0	1	1	1	0	15	1		
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1		
0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	5	1		
0	0	1	0	0	0	3	1	0	3	1	0	0	0	1	2	1	1	0	0	0	14	1		
0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	7	1		
0	0	1	0	1	1	3	1	0	3	1	0	0	0	1	2	1	1	0	0	0	16	1		
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	0	2	0	1	0	7	1		
1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	9	1		
0	0	0	1	0	1	0	0	1	3	3	0	1	1	0	1	0	3	2	2	1	20		1	
1	1	1	1	2	3	2	2	3	0	1	2	1	1	1	4	3	5	1	2	2	39		1	
0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	2	0	2	2	0	15	1		
5	9	7	17	10	12	15	18	7	23	32	12	12	9	26	38	21	41	21	26	17	17	8	2	3

Fuente: Inventario de depresión de Beck

Elaboración: Mónica Machado

6.2.4 Estadístico de los elementos

Tabla 13: Estadístico de los elementos

Estadísticos de los elementos	Media	Desviación típica	N
Tristeza	,1000	,30513	30
Pesimismo	,1667	,37905	30
Fracaso	,1333	,34575	30
Pérdida de Placer	,4000	,49827	30
Sentimientos de Culpa	,3000	,53498	30
Sentimientos de Castigo	,2667	,63968	30
Disconformidad con uno mismo.	,4000	,85501	30
Autocrítica	,4000	,62146	30
Pensamientos o Deseos Suicidas	,2000	,66436	30
Llanto	,5667	1,10433	30
Agitación	,5667	,72793	30
Pérdida de Interés	,2333	,50401	30
Indecisión	,2333	,43018	30
Desvalorización	,2000	,48423	30
Pérdida de Energía	,7667	,85836	30
Cambios en los Hábitos de Sueño	1,2667	1,52978	30
Irritabilidad	,5000	,77682	30
Cambios en el Apetito	1,3333	1,88155	30
Dificultad de Concentración	,6000	,62146	30
Cansancio o Fatiga	,7000	,70221	30
Pérdida de Interés en el Sexo	,5667	,89763	30

Fuente: Inventario de depresión de Beck

Elaboración: Mónica Machado

6.2.5 Resumen de los elementos.

Tabla 14: Resumen de los elementos

Estadísticos de resumen de los elementos	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo/mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de los elementos	,471	,100	1,333	1,233	13,333	,113	21
Varianzas de los elementos	,676	,093	3,540	3,447	38,025	,676	21
Covarianzas inter-elementos	,197	-,029	1,425	1,454	-49,600	,035	21
Correlaciones inter-elementos	,373	-,069	,863	,932	-12,574	,035	21

Fuente: Inventario de depresión de Beck

Elaboración: Mónica Machado

6.2.6 Estadística total-elemento.

Tabla 15: Estadísticos total - elemento

Estadísticos total-elemento	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Tristeza	9,8000	93,407	,557	,894
Pesimismo	9,7333	92,754	,532	,893
Fracaso	9,7667	92,668	,600	,893
Pérdida de Placer	9,5000	93,776	,286	,896
Sentimientos de Culpa	9,6000	91,214	,517	,892
Sentimientos de Castigo	9,6333	87,757	,719	,887
Disconformidad con uno mismo.	9,5000	87,845	,512	,891
Autocrítica	9,5000	89,776	,562	,891
Pensamientos o Deseos Suicidas	9,7000	88,010	,668	,888
Llanto	9,3333	89,540	,288	,900
Agitación	9,3333	88,506	,566	,890
Pérdida de Interés	9,6667	89,678	,718	,889
Indecisión	9,6667	92,506	,494	,893
Desvalorización	9,7000	90,286	,680	,890
Pérdida de Energía	9,1333	85,568	,660	,887
Cambios en los Hábitos de Sueño	8,6333	76,516	,670	,890
Irritabilidad	9,4000	84,938	,785	,884
Cambios en el Apetito	8,5667	74,185	,588	,902
Dificultad de Concentración	9,3000	89,597	,578	,890
Cansancio o Fatiga	9,2000	88,510	,589	,890
Pérdida de Interés en el Sexo	9,3333	86,023	,598	,889

Fuente: Inventario de depresión de Beck

Elaboración: Mónica Machado

6.2.7 Estadísticos de la escala.

Tabla 16: Estadísticos de la escala

Estadísticos de la escala			
Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
9,9000	96,783	9,83782	21

Fuente: Inventario de depresión de Beck

Elaboración: Mónica Machado

6.3 CLIMA ORGANIZACIONAL

6.3.1 INSTRUMENTO DE MEDIDA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

(Koys y Decottis) adaptado y ampliado por Chiang María, Salazar Mauricio y Núñez Antonio

1= Nunca; 2= Casi Nunca; 3= Algunas Veces; Casi Siempre; 5= Siempre

Autonomía		1	2	3	4	5
1	Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo					
2	Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo					
3	Yo propongo mis propias actividades de trabajo					
4	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo					
5	Organizo mi trabajo como mejor me parece					
Cohesión						
6	Las personas que trabajan en mi Institución se ayudan los unos a los otros.					
7	Las personas que trabajan en mi Institución se llevan bien entre sí.					
8	Las personas que trabajan en mi Institución tienen un interés personal el uno por el otro.					
9	Existe espíritu de “trabajo en equipo” entre las personas que trabajan en mi institución					
10	Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi institución					
Confianza						
11	Puedo confiar en que mi jefe y compañeros no divulguen las cosas que les cuento en forma confidencial.					
12	Mi jefe y compañeros son personas de principios definidos					

13	Mi jefe y compañeros son personas con quienes se puede hablar abiertamente.					
14	Mi jefe y compañeros cumplen con los compromisos que adquieren conmigo					
15	No es probable que mi jefe y compañeros me den un mal consejo					
Presión						
16	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.					
17	Mi institución es un lugar relajado para trabajar.					
18	En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.					
19	Me siento como si nunca tuviese un día libre.					
20	Muchos de mis compañeros de trabajo sufren un alto estrés debido a las exigencias del trabajo.					
Apoyo						
21	Puedo contar con la ayuda de mi jefe y compañeros cuando la necesito.					
22	En la institución les interesa que me desarrolle profesionalmente.					
23	Cuento con un respaldo del 100%					
24	Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.					
25	Mi jefe me espalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.					
Reconocimiento						
26	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.					
27	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.					
28	Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar					
29	Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución.					
30	Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer					
Equidad						
31	Puedo contar con un trato justo por parte de las autoridades.					
32	Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.					
33	Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.					
34	En la institución no hay favoritismos.					
35	Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.					
Innovación						
36	En mi trabajo puedo desarrollar mis propias ideas.					
37	En mi institución tengo apoyo para hacer mi trabajo de distinta formas					
38	En mi trabajo me anima a mejorar las formas de hacer las cosas					
39	En mi trabajo animan a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas					
40	Mi jefe “valora” nuevas formas de hacer las cosas					

Fuente: (Koys y Decottis, 1991) adaptado y ampliado por Chiang María, Salazar Mauricio y Núñez Antonio

6.3.2 Análisis factorial.

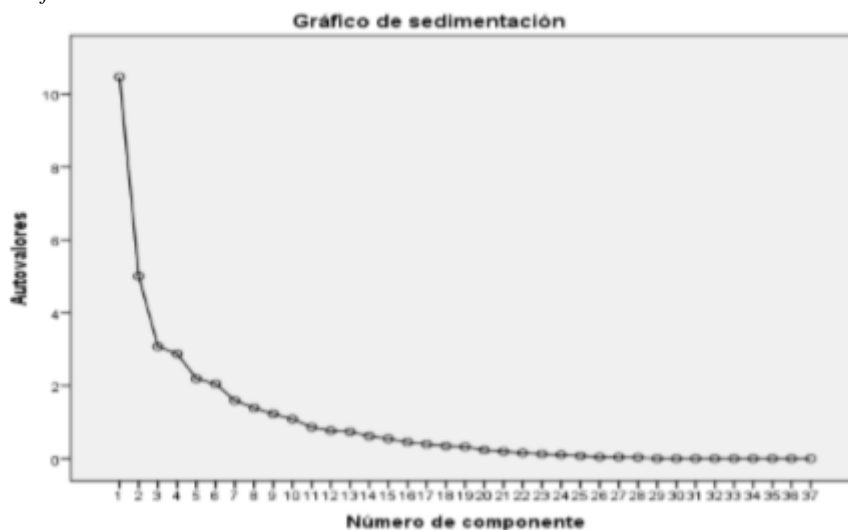
Tabla 17: Análisis factorial

Comunalidades	Inicial	Extracción
Las personas que trabajan en mi Institución se ayudan los unos a los otros.	1,000	,877
Las personas que trabajan en mi Institución se llevan bien entre sí.	1,000	,921
Las personas que trabajan en mi Institución tienen un interés personal el uno por el otro.	1,000	,695
Existe espíritu de “trabajo en equipo” entre las personas en mi institución	1,000	,918
Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabajo	1,000	,790
Puedo confiar en que mi jefe y compañeros no divulguen las cosas que les cuento	1,000	,756
Mi jefe y compañeros son personas de principios definidos	1,000	,925
Mi jefe y compañeros son personas con quienes se puede hablar abiertamente.	1,000	,864
Mi jefe y compañeros cumplen con los compromisos que adquieren conmigo	1,000	,912
No es probable que mi jefe y compañeros me den un mal consejo	1,000	,833
Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.	1,000	,872
Mi institución es un lugar relajado para trabajar.	1,000	,758
A veces temo oír sonar el teléfono, pudiera tratarse sobre un problema de trabajo.	1,000	,888
Me siento como si nunca tuviese un día libre.	1,000	,887
Muchos de mis compañeros sufren un alto estrés debido a las exigencias del trabajo.	1,000	,863
Puedo contar con la ayuda de mi jefe y compañeros cuando la necesito	1,000	,791
En la institución les interesa que me desarrolle profesionalmente.	1,000	,802
Cuento con un respaldo del 100%	1,000	,849
Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.	1,000	,936
Mi jefe me espalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.	1,000	,864
Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.	1,000	,740
La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.	1,000	,823
Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar	1,000	,837
Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución.	1,000	,909
Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer	1,000	,854
Puedo contar con un trato justo por parte de las autoridades.	1,000	,791
Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.	1,000	,868
Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.	1,000	,664
En la institución no hay favoritismos.	1,000	,812
Si mi jefe despidе a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.	1,000	,777
En mi trabajo puedo desarrollar mis propias ideas.	1,000	,908
En mi institución tengo apoyo para hacer mi trabajo de distintas formas	1,000	,835
En mi trabajo me anima a mejorar las formas de hacer las cosas	1,000	,886
En mi trabajo animan a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas	1,000	,883
Mi jefe “valora” nuevas formas de hacer las cosas	1,000	,832
Nivel de educación en que trabaja	1,000	,735
Lugar de Residencia	1,000	,804
Método de extracción: Análisis de Componentes principales.		

Fuente: (Koys y Decottis, 1991) Instrumento de medida de clima organizacional adaptado y ampliado por Chiang María, Salazar Mauricio y Núñez Antonio
Elaboración: Mónica Machado

6.3.3 Gráfico de sedimentación.

Tabla 18: Gráfico de sedimentación



Fuente: (Koys y Decottis, 1991) Instrumento de medida de clima organizacional adaptado y ampliado por Chiang María, Salazar Mauricio y Núñez Antonio
Elaboración: Mónica Machado

6.3.4 Criterio de autonomía.

Tabla 19: Criterio: Autonomía

Criterio: Autonomía:	1 Totalment e en	2 En desacuerd	3 No seguro	4 De acuerdo	5 Muy de acuerdo	
Tomo la mayor parte de las decisiones en mi trabajo	0	0	2	14	14	30
	0%	0%	6,67%	46,67%	46,67%	100%
Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo	0	0	8	10	12	30
	0%	0%	26,67%	33,33%	40%	100%
Yo propongo mis propias actividades de trabajo	0	0	2	17	11	30
	0%	0%	6,67%	56,67%	36,67%	100%
Determino los estándares de ejecución de mi trabajo	0	1	3	16	10	30
	0%	3,33%	10%	53,33%	33,33%	100%
Organizo mi trabajo como mejor me parece	0	0	3	13	14	30
	0%	0%	10%	43,33%	46,67%	100%
Total	0	1	18	70	61	

Fuente: (Koys y Decottis, 1991) Instrumento de medida de clima organizacional adaptado y ampliado por Chiang María, Salazar Mauricio y Núñez Antonio
Elaboración: Mónica Machado

6.3.5 Criterio de Cohesión.

Tabla 20: Criterio: Cohesión

Criterio: Cohesión	1 Totalmente en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 No seguro	4 De acuerdo	5 Muy de acuerdo	
Las personas que trabajan en mi Institución se ayudan los unos a los otros.	0	0	8	14	8	30
	0%	0%	26,67%	46,67%	26,67%	100%
Las personas que trabajan en mi Institución se llevan bien entre sí.	0	1	6	18	5	30
	0%	3,33%	20%	60%	16,67%	100%
Las personas que trabajan en mi Institución tienen un interés personal el uno por el otro.	1	4	9	15	1	30
	33%	13,33%	30%	50%	3,33%	100%
Existe espíritu de “trabajo en equipo” entre las personas que trabajan en mi institución	1	1	5	19	4	30
	3,33%	3,33%	16,67%	63,33%	13,33%	100%
Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi institución	0	2	9	16	3	30
	0%	6,67%	30%	53,33%	10%	100%
Total	2	8	37	82	21	

Fuente: (Koys y Decottis, 1991) Instrumento de medida de clima organizacional adaptado y ampliado por Chiang María, Salazar Mauricio y Núñez Antonio
Elaboración: Mónica Machado

6.3.6 Criterio de Confianza.

Tabla 21: Criterio: Confianza

Criterio: Confianza	1	2	3	4	5	
Puedo confiar en que mi jefe y compañeros no divulguen las cosas que les cuento en forma confidencial.	2	1	8	13	6	30
	6,67%	3,33%	26,67%	43,33%	20%	100%
Mi jefe y compañeros son personas de principios definidos	0	1	6	17	6	30
	0%	3,33%	20%	56,67%	20%	100%
Mi jefe y compañeros son personas con quienes se puede hablar abiertamente.	1	1	11	12	5	30
	3,33%	3,33%	36,67%	40%	16,67%	100%
Mi jefe y compañeros cumplen con los compromisos que adquieren conmigo	0	3	11	14	2	30
	0%	10%	36,67%	46,67%	6,67%	100%
No es probable que mi jefe y compañeros me den un mal consejo	6	4	5	11	4	30
	20%	13,33%	16,67%	36,67%	13,33%	100%
Total	9	10	41	67	23	100%

Fuente: (Koys y Decottis, 1991) Instrumento de medida de clima organizacional adaptado y ampliado por Chiang María, Salazar Mauricio y Núñez Antonio
Elaboración: Mónica Machado

6.3.7 Criterio de presión.

Tabla 22: Criterio: Presión

Criterio: Presión	1	2	3	4	5	
Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.	2	5	13	9	1	30
	6,67%	16,67	43,33%	30%	3,33%	100%
Mi institución es un lugar relajado para trabajar.	1	2	14	12	1	30
	3,33%	6,67%	46,67%	40%	3,33%	100%
En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.	12	6	9	1	2	30
	40%	20%	30%	3,33%	6,67%	100%
Me siento como si nunca tuviese un día libre.	6	8	11	2	3	30
	20%	26,67%	36,67%	6,67%	10%	100%
Muchos de mis compañeros de trabajo sufren un alto estrés debido a las exigencias del trabajo.	0	1	12	9	8	30
	0%	3,33%	40%	30%	26,67%	100%
Total	21	22	59	33	15	

Fuente: (Koys y Decottis, 1991) Instrumento de medida de clima organizacional adaptado y ampliado por Chiang María, Salazar Mauricio y Núñez Antonio
Elaboración: Mónica Machado

6.3.8 Criterio de apoyo.

Tabla 23: Criterio: Apoyo

Criterio: Apoyo	1 Totalmente en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 No seguro	4 De acuerdo	5 Muy de acuerdo	
Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito.	0	2	8	18	2	30
	0%	6,67%	26,67%	60%	6,67%	100%
A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente.	0	3	6	12	9	30
	0%	10%	20%	40%	30%	100%
Mi jefe me respalda 100%	1	5	10	11	3	30
	3,33%	16,67	33,33%	36,67%	10%	100%
Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.	2	6	7	10	5	30
	6,67%	20%	23,33	33,33%	16,67	100%
Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.	2	5	11	7	5	30
	6,67%	16,67	36,67%	23,33	16,67	100%
Total	5	21	42	58	24	

Fuente: (Koys y Decottis, 1991) Instrumento de medida de clima organizacional adaptado y ampliado por Chiang María, Salazar Mauricio y Núñez Antonio
Elaboración: Mónica Machado

6.3.9 Criterio de reconocimiento.

Tabla 24: Criterio: Reconocimiento

Criterio: Reconocimiento	1 Totalmente en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 No seguro	4 De acuerdo	5 Muy de acuerdo	
Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo	2 6,67%	4 13,33%	13 43,33%	8 26,67%	3 10%	30 100%
La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.	0 0%	12 40%	10 33,33%	6 20%	2 6,67%	30 100%
Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar	5 16,67	2 6,67%	13 43,33%	6 20%	4 13,33	30 100%
Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución.	3 10%	2 6,67%	13 43,33%	7 23,33	5 16,67	30 100%
Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer	3 10%	12 40%	11 36,67%	3 10%	1 3,33%	30 100%
Total	13	32	60	30	15	

Fuente: (Koys y Decottis, 1991) Instrumento de medida de clima organizacional adaptado y ampliado por Chiang María, Salazar Mauricio y Núñez Antonio
Elaboración: Mónica Machado

6.3.10 Criterio de equidad.

Tabla 25: Criterio - Equidad

Criterio: Equidad	1 Totalmente en	2 En desacuerdo	3 No seguro	4 De acuerdo	5 Muy de acuerdo	
Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.	0 0%	4 13,33%	10 33,33%	12 40%	4 13,33%	30 100%
Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.	0 0%	3 10%	11 36,67%	13 43,33%	3 10%	30 100%
Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.	5 16,67	7 23,33	6 20%	8 26,67%	4 13,33	30 100%
Mi jefe no tiene favoritos.	3 10%	5 16,67	7 23,33	10 33,33%	5 16,67	30 100%
Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.	4 13,33%	6 20%	7 23,33%	7 23,33%	6 20%	30 100%
Total	12	25	41	50	22	2

Fuente: (Koys y Decottis, 1991) Instrumento de medida de clima organizacional adaptado y ampliado por Chiang María, Salazar Mauricio y Núñez Antonio
Elaboración: Mónica Machado

6.3.11 Criterio – innovación

Tabla 26: Criterio - Innovación

Criterio: Innovación	1 Totalmente en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 No seguro	4 De acuerdo	5 Muy de acuerdo	
Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.	2	2	10	11	5	30
	6,67%	6,67%	33,33%	36,67%	16,67	100%
A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas	1	2	13	10	4	30
	3,33%	6,67%	43,33%	33,33%	13,33	
Mi jefe me anima a mejorar las formas de hacer las cosas.	3	1	9	10	7	30
	10%	3,33%	30%	33,33%	23,33	100%
Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas	2	4	7	12	5	30
	6,67%	13,33	23,33	40%	16,67	100%
Mi jefe “valora” nuevas formas de hacer las cosas	3	2	11	9	5	30
	10%	6,67%	36,67%	30%	16,67	100%
Total	11	11	50	52	26	

Fuente: (Koys y Decottis, 1991) Instrumento de medida de clima organizacional adaptado y ampliado por Chiang María, Salazar Mauricio y Núñez Antonio
Elaboración: Mónica Machado

6.4 SATISFACCIÓN LABORAL

6.4.1 Instrumento de medida de satisfacción laboral.

1= Nunca; 2= Casi Nunca; 3= Algunas Veces; Casi Siempre; 5= Siempre

I Satisfacción por el trabajo en general		1	2	3	4	5
1	Hay buena relación entre los miembros de la Institución					
2	En la Institución circula la información, hay colaboración y ayuda.					
3	La Institución estimula para mejorar el trabajo.					
4	Tiene participación en las decisiones de su trabajo					
5	La relación con sus colegas de su grupo de trabajo es adecuada					
6	Se presta atención a sus sugerencias					
7	Obtiene reconocimiento por un buen trabajo.					
8	Tiene autonomía para planificar su propio trabajo.					
9	Tiene libertad para elegir su propio método de trabajo.					
10	Tiene apoyo administrativo.					
II Satisfacción con el ambiente físico del trabajo						
11	La iluminación del lugar de trabajo es adecuada					
12	La ventilación del lugar de trabajo es la adecuada					
13	El entorno físico y el espacio en su lugar de trabajo es adecuado					
14	Las condiciones físicas de su trabajo son las adecuadas					
15	La temperatura de su lugar de trabajo es adecuado					
16	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo son adecuados					
17	La disponibilidad de recursos tecnológicos son suficientes					

III Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo						
18	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan son suficientes					
19	Le produce satisfacción su trabajo por sí mismo					
20	Le ofrece su trabajo oportunidades de realizar las cosas en que usted destaca.					
21	Los objetivos, metas y/o tasas de producción son fáciles de alcanzar					
22	La relación con sus autoridades más inmediatas es buena					
23	Recibe apoyo de sus superiores.					
IV Satisfacción con las oportunidades de desarrollo						
24	Tiene oportunidades de hacer carrera en su institución.					
25	Tiene oportunidades de continuar su perfeccionamiento en la institución.					
26	Tiene estabilidad en sus funciones de su trabajo					
27	Existe "igualdad" y "justicia" de trato que en su institución.					
28	En su institución se cumple los convenios, las disposiciones y leyes laborales.					
29	Su grado de satisfacción general con esta Institución.					
30	Las oportunidades de promoción con que se cuenta					
V Satisfacción con la relación subordinado - supervisor						
31	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.					
32	La supervisión que ejercen sobre usted					
33	La forma en que sus superiores juzgan su tarea					
34	La forma en que usted es dirigido					
VI Satisfacción con la remuneración						
35	Está conforme con el salario que usted recibe					
36	Está conforme con sus condiciones laborales					
37	Está de acuerdo en la forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales					

Fuente: (Koys y Decottis, 1991) adaptado por Chiang María, Salazar Mauricio y Núñez Antonio

6.4.2 Estadísticos de fiabilidad.

Tabla 27: Estadísticos de fiabilidad

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	37

Fuente: (Koys y Decottis, 1991) Instrumento de medida de Satisfacción laboral adaptado y ampliado por Chiang María, Salazar Mauricio y Núñez Antonio
Elaboración: Mónica Machado

6.4.3 Satisfacción por el trabajo

Tabla 28: Satisfacción por el trabajo

I Satisfacción por el trabajo en general		1	2	3	4	5
1	Hay buena relación entre los miembros de la Institución	1	0	8	14	7
2	En la Institución circula la información y hay espíritu de colaboración y ayuda.	0	0	13	13	4
3	La Institución estimula para mejorar el trabajo.	0	4	8	12	16
4	Tiene participación en las decisiones de su unidad, departamento o sección	0	4	9	13	4
5	La relación con sus colegas de su grupo de trabajo es adecuada	0	0	6	17	7
6	Se presta atención a sus sugerencias	1	0	12	14	3
7	Obtiene reconocimiento por un buen trabajo.	1	4	13	10	2
8	Tiene autonomía para planificar su propio trabajo.	0	2	7	15	6
9	Tiene libertad para elegir su propio método de trabajo.	1	1	8	17	3
10	Tiene apoyo administrativo.	1	7	13	8	1
	TOTAL	5	22	97	137	39

Fuente: (Koys y Decottis, 1991) Instrumento de medida de Satisfacción laboral adaptado y ampliado por Chiang María, Salazar Mauricio y Núñez Antonio
Elaboración: Mónica Machado

6.4.4 Satisfacción con el ambiente físico.

Tabla 29: Satisfacción con el ambiente físico

II Satisfacción con el ambiente físico del trabajo		1	2	3	4	5
11	La iluminación del lugar de trabajo es adecuada	0	5	11	7	7
12	La ventilación del lugar de trabajo es la adecuada	0	7	13	6	4
13	El entorno físico y el espacio en su lugar de trabajo es adecuado	3	5	15	6	1
14	Las condiciones físicas en su trabajo son las adecuadas	2	4	16	7	1
15	La temperatura de su lugar de trabajo es adecuada	2	6	14	7	1
16	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo son adecuados	1	3	7	13	16
17	La disponibilidad de recursos tecnológicos en su lugar de trabajo es suficiente	4	10	13	3	0
	Total	12	40	89	49	20

Fuente: (Koys y Decottis, 1991) Instrumento de medida de Satisfacción laboral adaptado y ampliado por Chiang María, Salazar Mauricio y Núñez Antonio
Elaboración: Mónica Machado

6.4.5 Satisfacción con la forma que se realiza el trabajo

Tabla 30: Satisfacción con la forma que realiza el trabajo

III Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo		1	2	3	4	5
18	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan son suficientes	1	5	12	10	2
19	Le produce satisfacción su trabajo por sí mismo	0	1	6	7	16
20	Le ofrece su trabajo oportunidades de realizar las cosas en que usted destaca.	0	3	8	14	5
21	Los objetivos, metas y/o tasas de producción son fáciles de alcanzar	1	1	12	15	1
22	La relación con sus autoridades más inmediatas es buena	2	0	7	14	7
23	Recibe apoyo de sus superiores.	2	0	11	15	2
	TOTAL	6	10	56	75	22

Fuente: (Koys y Decottis, 1991) Instrumento de medida de Satisfacción laboral adaptado y ampliado por Chiang María, Salazar Mauricio y Núñez Antonio
Elaboración: Mónica Machado

6.4.6 Satisfacción con las oportunidades de desarrollo

Tabla 31: Satisfacción con las oportunidades de desarrollo

IV Satisfacción con las oportunidades de desarrollo		1	2	3	4	5
24	Tiene oportunidades de hacer carrera en su institución.	0	4	11	11	4
25	Tiene oportunidades de continuar su perfeccionamiento en la institución.	0	4	10	9	7
26	Tiene estabilidad en sus funciones de su trabajo	1	3	9	9	8
27	Existe "igualdad" y "justicia" de trato que en su institución.	1	4	11	9	5
28	En su institución se cumple los convenios, las disposiciones y leyes laborales.	0	2	8	13	7
29	Su grado de satisfacción general con esta Institución.	0	3	9	16	2
30	Las oportunidades de promoción con que se cuenta	0	2	12	15	1
	TOTAL					

Fuente: (Koys y Decottis, 1991) Instrumento de medida de Satisfacción laboral adaptado y ampliado por Chiang María, Salazar Mauricio y Núñez Antonio
Elaboración: Mónica Machado

6.4.7 Satisfacción con la relación subordinado-supervisor

Tabla 32: Satisfacción con la relación subordinado-supervisor

V Satisfacción con la relación subordinado - supervisor		1	2	3	4	5
31	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.	0	2	12	12	4
32	La supervisión que ejercen sobre usted	0	1	13	14	2
33	La forma en que sus superiores juzgan su tarea	0	2	9	17	2
34	La forma en que usted es dirigido	1	2	8	17	2
TOTAL		1	7	42	60	10

Fuente: (Koys y Decottis, 1991) Instrumento de medida de Satisfacción laboral adaptado y ampliado por Chiang María, Salazar Mauricio y Núñez Antonio
Elaboración: Mónica Machado

6.4.8 Satisfacción con la remuneración

Tabla 33: Satisfacción con la remuneración

VI Satisfacción con la remuneración		1	2	3	4	5
35	Está conforme con el salario que usted recibe	5	1	9	14	1
36	Está conforme con sus condiciones laborales	2	4	12	11	1
37	Está de acuerdo en la forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales	0	2	15	11	2
TOTAL		7	7	36	36	4

Fuente: (Koys y Decottis, 1991) Instrumento de medida de Satisfacción laboral adaptado y ampliado por Chiang María, Salazar Mauricio y Núñez Antonio
Elaboración: Mónica Machado

6.5 CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Lea cuidadosamente cada pregunta y seleccione la alternativa que usted considere refleja mejor su situación, marcando con una “X” sobre la opción con la que esté de acuerdo:

1= Nunca; 2= Muy pocas veces; 3= Algunas Veces; Casi Siempre; 5= Siempre

		5	4	3	2	1
1	Los beneficios económicos que recibo en mi trabajo satisfacen mis necesidades básicas					
2	En mi trabajo me encuentro motivado					
3	Mis capacidades profesionales son consideradas en mi trabajo					
4	Se reconocen mi esfuerzo y dedicación					
5	Mi trabajo me posibilita beneficios sociales adecuados (vacaciones, licencias)					
6	Los beneficios de salud que recibo en la institución satisfacen mis necesidades					
7	Me siento seguro y estable en mi trabajo					
8	Me gustaría cambiar de empleo					
9	Mi trabajo me da oportunidades de crecimiento económico y profesional					
10	He cumplido las expectativas que tenía al comenzar a trabajar					
11	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo					
12	La tecnología con la que trabajo me permite evolucionar en mis conocimientos					
13	Mi trabajo me permite conciliar las responsabilidades personales con las laborales					
14	Soy lo suficientemente flexible para adaptarme a situaciones cambiantes					
15	Mis aportes e ideas son tenidos en cuenta y valoradas por mi superior					
16	El flujo de comunicación en mi grupo de trabajo es adecuado					
17	Las relaciones con mis compañeros motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo					

6.5.1 Motivación laboral.

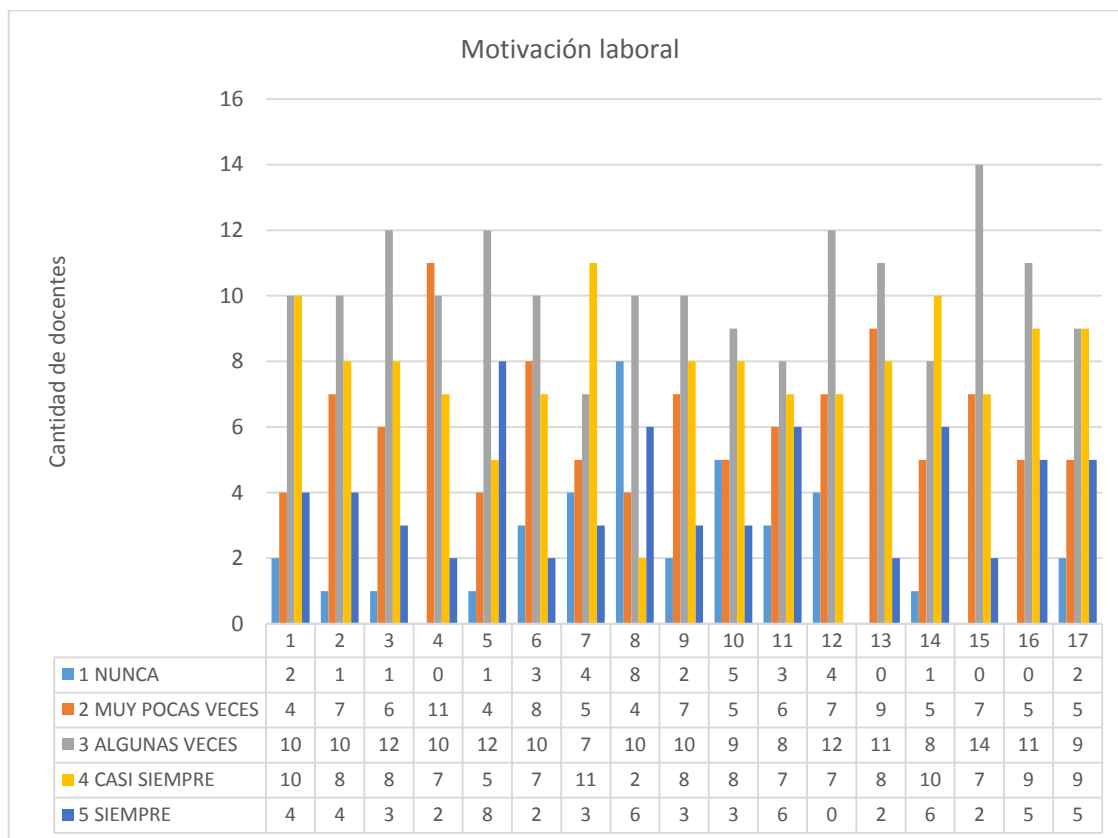


Figura 53: Motivación laboral
Fuente: Cuestionario de motivación laboral

Elaboración: Mónica Machado

6.5.2 Satisfacción por la remuneración económica

Tabla 34: Satisfacción por la remuneración económica

Satisfacción frente a la remuneración económica		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	2	6,7
	Muy pocas veces	4	13,3
	Algunas veces	10	33,3
	Casi siempre	10	33,3
	Siempre	4	13,3
	Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de motivación laboral

Elaboración: Mónica Machado

6.5.3 Motivación en el trabajo

Tabla 35: *Motivación en el trabajo*

Motivación en el trabajo		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	1	3,3
	Muy pocas veces	7	23,3
	Algunas veces	10	33,3
	Casi siempre	8	26,7
	Siempre	4	13,3
Total		30	100,0

Fuente: Cuestionario de motivación laboral

Elaboración: Mónica Machado

6.5.4 Reconocimiento de mis capacidades

Tabla 36: *Reconocimiento de mis capacidades*

Reconocimiento de mi capacidad		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	1	3,3
	Muy pocas veces	6	20,0
	Algunas veces	12	40,0
	Casi siempre	8	26,7
	Siempre	3	10,0
Total		30	100,0

Fuente: Cuestionario de motivación laboral

Elaboración: Mónica Machado

6.5.5 Reconocimiento de mi dedicación

Tabla 37: *Reconocimiento de mi dedicación*

Reconocimiento de mi dedicación		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Muy pocas veces	11	36,7
	Algunas veces	10	33,3
	Casi siempre	7	23,3
	Siempre	2	6,7
	Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de motivación laboral

Elaboración: Mónica Machado

6.5.6 Beneficios sociales

Tabla 38: *Beneficios sociales*

Se respetan mis beneficios sociales		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	1	3,3
	Muy pocas veces	4	13,3
	Algunas veces	12	40,0
	Casi siempre	5	16,7
	Siempre	8	26,7
	Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de motivación laboral

Elaboración: Mónica Machado

6.5.7 Ambiente y salud

Tabla 39: *Ambiente y salud*

El ambiente favorece a mi salud		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	3	10,0
	Muy pocas veces	8	26,7
	Algunas veces	10	33,3
	Casi siempre	7	23,3
	Siempre	2	6,7
	Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de motivación laboral

Elaboración: Mónica Machado

6.5.8 Seguridad y estabilidad

Tabla 40: *Seguridad y estabilidad*

Seguridad y estabilidad en el trabajo		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	4	13,3
	Muy pocas veces	5	16,7
	Algunas veces	7	23,3
	Casi siempre	11	36,7
	Siempre	3	10,0
	Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de motivación laboral

Elaboración: Mónica Machado

6.5.9 Conformidad con el empleo

Tabla 41: Conformidad con el empleo

Estoy conforme con el empleo que tengo		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	8	26,7
	Muy pocas veces	4	13,3
	Algunas veces	10	33,3
	Casi siempre	2	6,7
	Siempre	6	20,0
	Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de motivación laboral

Elaboración: Mónica Machado

6.5.10 Oportunidad de crecer profesionalmente

Tabla 42: Oportunidad de crecer profesionalmente

Tengo la oportunidad de crecer profesionalmente		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	2	6,7
	Pocas veces	7	23,3
	Algunas veces	10	33,3
	Casi siempre	8	26,7
	Siempre	3	10,0
	Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de motivación laboral

Elaboración: Mónica Machado

6.5.11 Expectativas iniciales

Tabla 43: Expectativas iniciales

Se cumplen mis expectativas o motivación inicial		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	5	16,7
	Muy pocas veces	5	16,7
	Algunas veces	9	30,0
	Casi siempre	8	26,7
	Siempre	3	10,0
	Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de motivación laboral

Elaboración: Mónica Machado

6.5.12 *Ánimo para el trabajo*

Tabla 44: *Ánimo para el trabajo*

Tengo el ánimo necesario para el trabajo		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	3	10,0
	Muy pocas veces	6	20,0
	Algunas veces	8	26,7
	Casi siempre	7	23,3
	Siempre	6	20,0
Total		30	100,0

Fuente: Cuestionario de motivación laboral

Elaboración: Mónica Machado

6.5.13 *Tecnología*

Tabla 45: *Tecnología*

Cuento con la tecnología necesaria		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	4	13,3
	Muy pocas veces	7	23,3
	Algunas veces	12	40,0
	Casi siempre	7	23,3
	Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de motivación laboral

Elaboración: Mónica Machado

6.5.14 *Armonía entre lo personal y laboral*

Tabla 46: *Armonía entre lo personal y laboral*

Hay armonía entre lo personal y laboral		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Muy pocas veces	9	30,0
	Algunas veces	11	36,7
	Casi siempre	8	26,7
	Siempre	2	6,7
	Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de motivación laboral

Elaboración: Mónica Machado

6.5.15 *Facilidad de adaptación*

Tabla 47: *Facilidad de adaptación*

Me adapto con facilidad a los cambios		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	1	3,3
	Muy pocas veces	5	16,7
	Algunas veces	8	26,7
	Casi siempre	10	33,3
	Siempre	6	20,0
	Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de motivación laboral

Elaboración: Mónica Machado

6.5.16 *Toman en cuenta mis aportes*

Tabla 48: *Toman en cuenta mis aportes*

Se toma en cuenta mis aportes		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Muy pocas veces	7	23,3
	Algunas veces	14	46,7
	Casi siempre	7	23,3
	Siempre	2	6,7
	Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de motivación laboral

Elaboración: Mónica Machado

6.5.17 *Comunicación entre lo personal*

Tabla 49: *Comunicación entre el personal*

Existe buena comunicación entre el personal docente		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Muy pocas veces	5	16,7
	Algunas veces	11	36,7
	Casi siempre	9	30,0
	Siempre	5	16,7
	Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de motivación laboral

Elaboración: Mónica Machado

6.5.18 *Interrelación entre docentes*

Tabla 50: *Interrelación entre docentes*

La interrelación entre docentes motiva mi desempeño		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	2	6,7
	Muy pocas veces	5	16,7
	Algunas veces	9	30,0
	Casi siempre	9	30,0
	Siempre	5	16,7
	Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de motivación laboral

Elaboración: Mónica Machado