



unl

Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Unidad de Educación a Distancia y en Línea

Carrera de Trabajo Social

**Estrés laboral y desempeño laboral de los docentes de la Unidad
Educativa Daniel Álvarez Burneo, de la ciudad de Loja, en la
actualidad**

**Trabajo de Integración Curricular, previo
a la obtención del título de Licenciado en
Trabajo Social**

AUTOR:

Luis Francisco Guayllas Gualan

DIRECTORA:

Dra. Betti del Cisne Reyes Masa, Mgtr.

Loja – Ecuador

2025



Certificación



CERTIFICADO DE CULMINACIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Yo, **REYES MASA BETTI DEL CISNE**, director del Trabajo de Integración Curricular denominado **Estrés laboral y desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Daniel Álvarez Burneo, de la ciudad de Loja, en la actualidad**, perteneciente al estudiante **LUIS FRANCISCO GUAYLLAS GUALAN**, con cédula de identidad N° **1150541744**.

Certifico:

Que luego de haber dirigido el **Trabajo de Integración Curricular**, habiendo realizado una revisión exhaustiva para prevenir y eliminar cualquier forma de plagio, garantizando la debida honestidad académica, se encuentra concluido, aprobado y está en condiciones para ser presentado ante las instancias correspondientes.

Es lo que puedo certificar en honor a la verdad, a fin de que, de así considerarlo pertinente, el/la señor/a docente de la asignatura de **Integración Curricular**, proceda al registro del mismo en el Sistema de Gestión Académico como parte de los requisitos de acreditación de la Unidad de Integración Curricular del mencionado estudiante.

Loja, 18 de Febrero de 2025



REYES MASA
BETTI DEL CISNE
REYES MASA

F)

**DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN
CURRICULAR**



Certificado TIC/TT.: UNL-2025-001173

1/1

Educamos para Transformar



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Unidad de Educación
a Distancia y en Línea

Autoría

Yo, **Luis Francisco Guayllas Gualan**, declaro ser autor del presente Trabajo de Integración Curricular y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos, de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi Trabajo de Integración Curricular o de Titulación, en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.



Firmado electrónicamente por:
**LUIS FRANCISCO
GUAYLLAS GUALAN**

Firma: _____

Cédula de identidad: 1150541744

Fecha: Loja 19 de marzo del 2025

Correo electrónico: luis.guayllas@unl.edu.ec

Teléfono: 0967814471



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Unidad de Educación
a Distancia y en Línea

**Carta de autorización por parte del autor/a, para consulta, reproducción parcial o total,
y publicación electrónica de texto completo, del Trabajo de Titulación.**

Yo, **Luis Francisco Guayllas Gualan**, declaro ser autor/a del Trabajo de Integración Curricular denominado: **Estrés laboral y desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Daniel Álvarez Burneo, de la ciudad de Loja, en la actualidad**, como requisito para optar por el título de **Licenciado en Trabajo Social**, autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Integración Curricular que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los diecinueve días del mes de marzo del dos mil veinticinco.



Firmado electrónicamente por:
**LUIS FRANCISCO
GUAYLLAS GUALAN**

Firma: _____

Autor: Luis Francisco Guayllas Gualan

Cédula de identidad: 1150541744

Dirección: Loja, Barrio Yanacocha

Correo electrónico: luis.guayllas@unl.edu.ec

Teléfono: 0967814471

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Directora del Trabajo de Integración Curricular o de Titulación: Dra. Betti del Cisne Reyes Masa, Mgtr.



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Unidad de Educación
a Distancia y en Línea

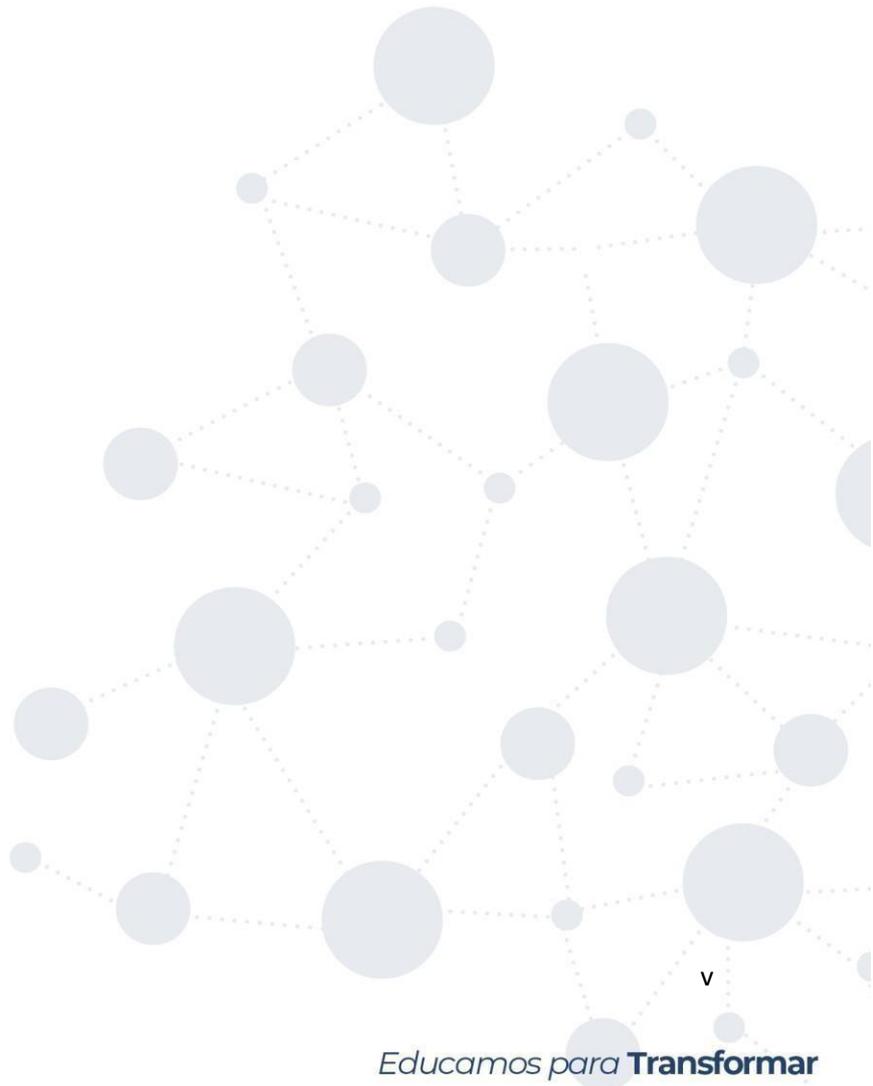
Dedicatoria

Dedico este trabajo con todo mi amor y gratitud a mis padres, Luis y Alicia, quienes han sido mi mayor inspiración y apoyo incondicional a lo largo de mi vida. Su ejemplo de esfuerzo, dedicación y amor han sido fundamentales para alcanzar este logro.

A mi Sensei Lenin, por inculcarme valores como la disciplina, la fortaleza y la perseverancia, enseñándome que los retos son oportunidades para crecer.

A mis hermanos, por su constante apoyo, motivación y confianza en mí, incluso en los momentos más difíciles. Y a mi querida Daisy, cuya lealtad y amor han sido un refugio de alegría y tranquilidad durante este proceso. Gracias a todos ustedes, que han sido una parte fundamental de este logro.

Luis Francisco Guayllas Gualan





UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Unidad de Educación
a Distancia y en Línea

Agradecimiento

Primero expreso mi agradecimiento, a Dios por ser mi guía y fortaleza en cada paso de este camino, por darme la sabiduría, la salud y las oportunidades.

A mis padres, quienes siempre han estado a mi lado, brindándome su amor incondicional, apoyo y confianza. Gracias por su paciencia, sacrificio y por enseñarme que con esfuerzo y perseverancia todo es posible. Sin ustedes, no habría alcanzado este logro.

A mis hermanos, por su apoyo constante y por ser mi fuente de inspiración. Gracias por motivarme a seguir adelante, por entender mis momentos difíciles y celebrando conmigo cada pequeño triunfo.

A la Universidad Nacional de Loja, por ofrecerme un entorno académico que me ha permitido desarrollarme como profesional, brindándome las herramientas necesarias para llevar a cabo este trabajo.

A la Dra. Betti del Cisne Reyes Masa, Mgtr. Directora del trabajo de titulación, por su valiosa orientación y guía a lo largo de este camino, brindándome su apoyo constante.

A todos los docentes, quienes con su conocimiento, dedicación y compromiso me han ayudado a crecer tanto académico como personalmente. Gracias a todos ustedes por su paciencia y confianza.

Luis Francisco Guayllas Gualan



Índice de contenidos

Portada.....	i
Certificación	ii
Autoría.....	iii
Carta de autorización	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de Figuras:	ix
Índice de Tablas:.....	x
Índice de Anexos:	xi
1. Título.....	1
2. Resumen.....	2
2.1 Abstract.....	3
3. Introducción	4
4. Marco Teórico	6
4.1. Marco conceptual.....	6
4.2. Estrés.....	6
4.3. Procesos de estrés del ser humano	9
4.4. Tipos de estrés.....	13
4.5. Desempeño laboral	14
4.6. Prevención del estrés laboral	18
4.7. Marco legal	19
5. Metodología.....	21
5.1. Área de estudio.	21
5.2. Procedimiento	21
5.3. Procesamiento y análisis de datos.....	23
6. Resultados.....	25
6.1. Estrés laboral en los docentes	25
6.2. Imposibilidad de conciliar el sueño.	25
6.3. Indigestiones y molestias gastrointestinales.....	26
6.4. Sensación de cansancio extremo o agotamiento	27
6.5. Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana	27

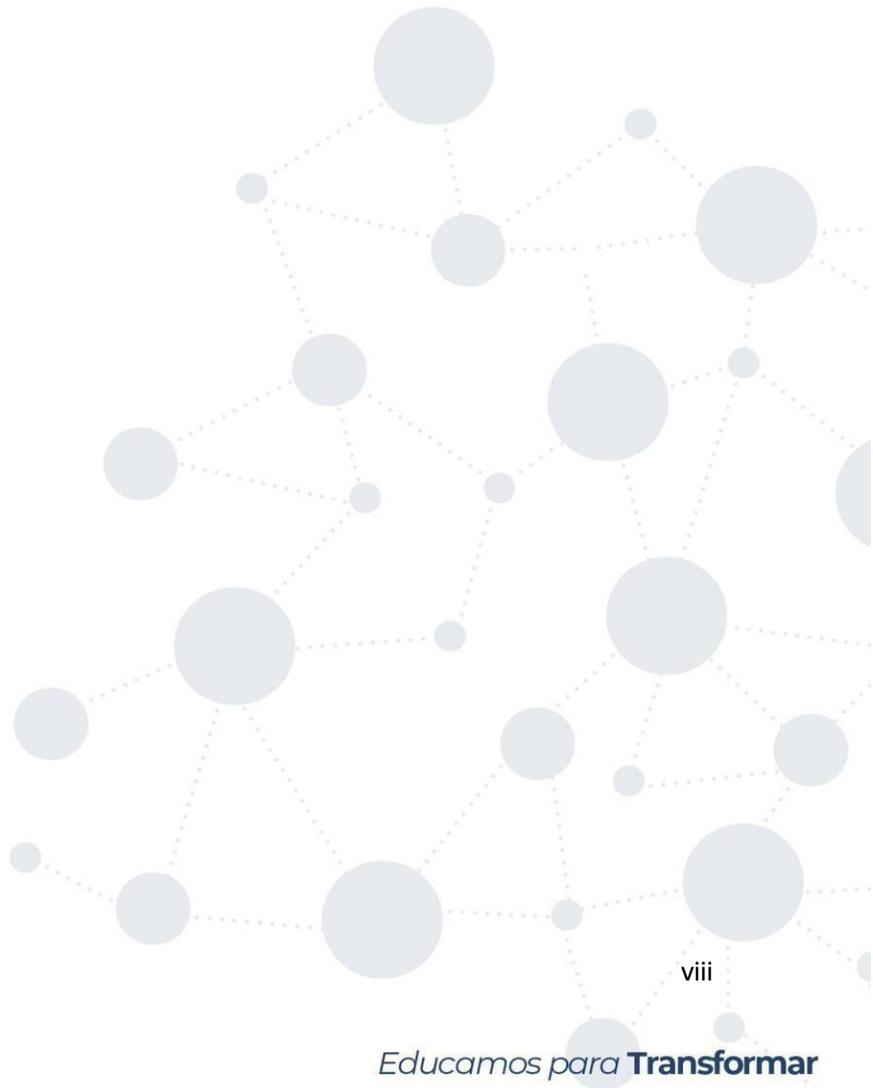


UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Unidad de Educación
a Distancia y en Línea

6.6. Desempeño laboral de los docentes (variable 2).....	28
6.6.1 Configuración del espacio académico y comportamiento social.....	28
6.6.2 Patrones de interacción	28
6.6.3 Roles	28
6.6.4 Comunicación y lenguaje corporal	29
6.6.5 Cultura y tendencia social	29
6.6.6 Eventos y anomalías	29
7. Discusión	30
8. Conclusiones.....	33
9. Recomendaciones	34
10. Bibliografía.....	35
11. Anexos	39





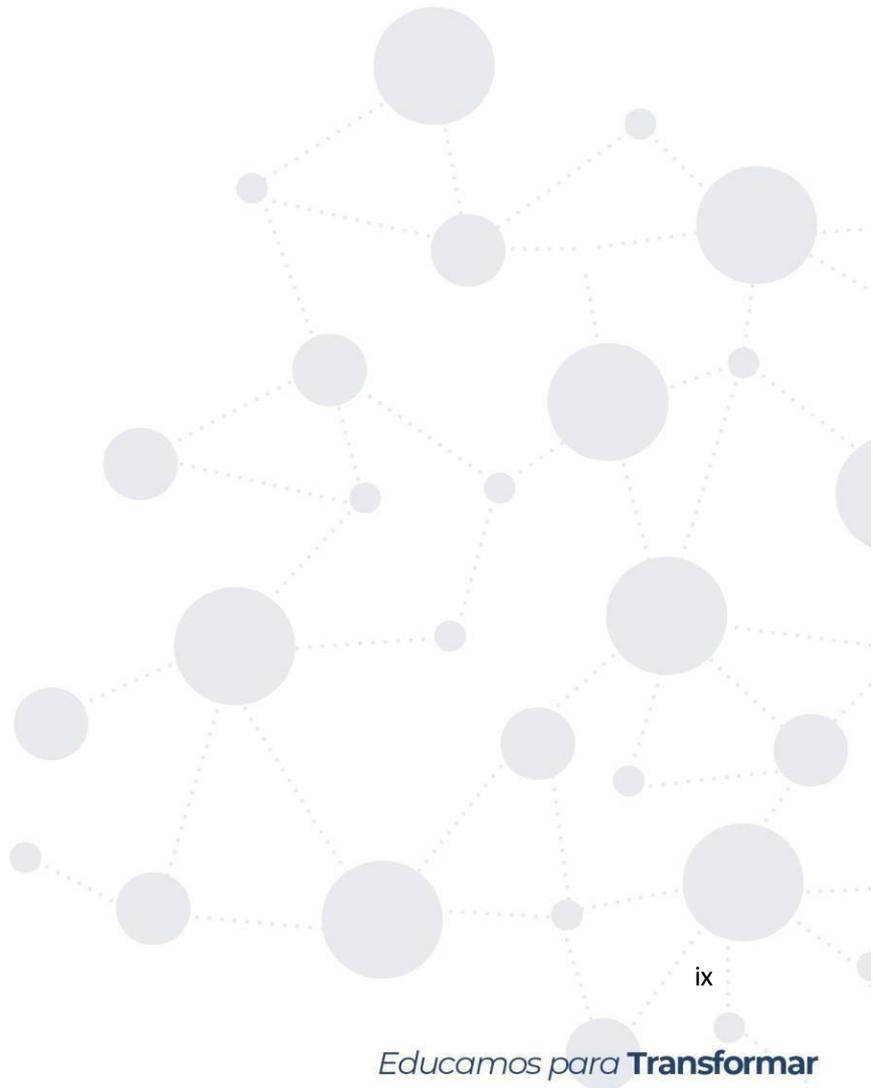
UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Unidad de Educación
a Distancia y en Línea

Índice de Figuras:

Figura 1. Ubicación de la Unidad Educativa Fiscomisional “Daniel Álvarez Burneo”	21
Figura 2. Fórmula para seleccionar la muestra de una población finita	22
Figura 3. Cálculo de la muestra.	23





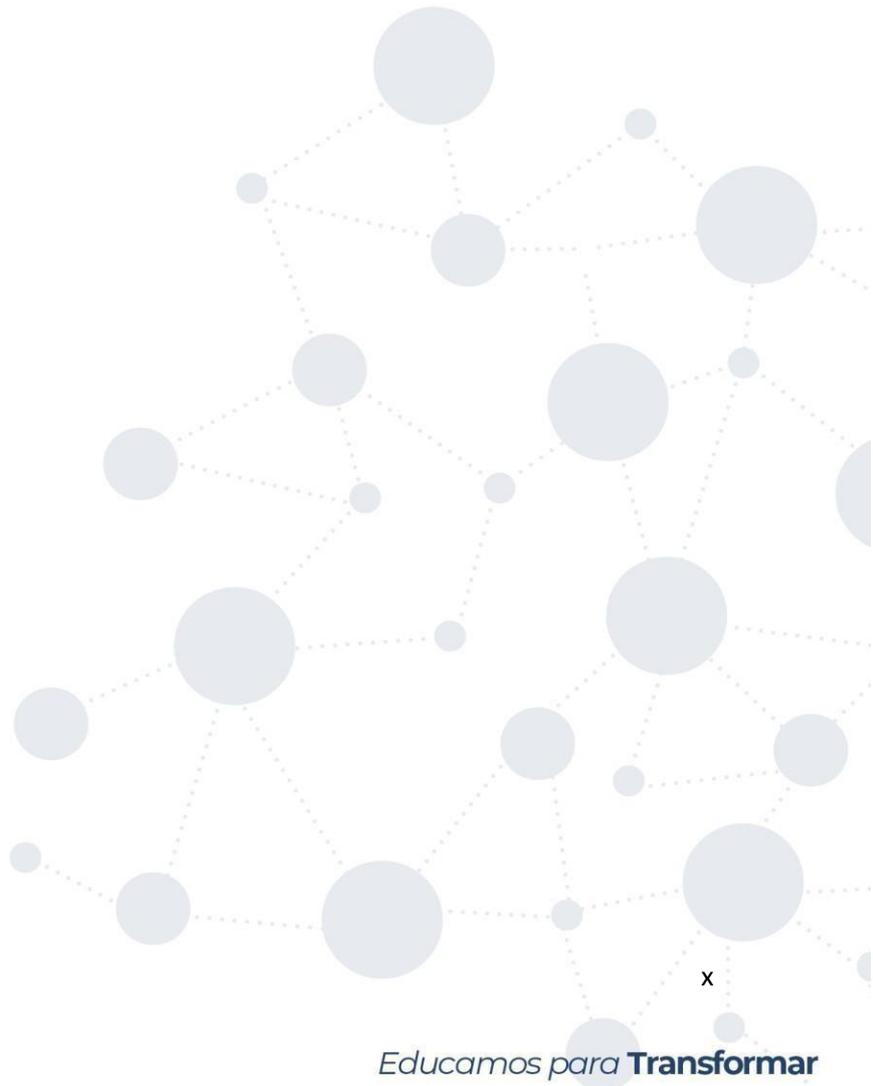
UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Unidad de Educación
a Distancia y en Línea

Índice de Tablas:

Tabla 1. Impacto del estrés en docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Daniel Álvarez Burneo, 2024.	25
Tabla 2. Niveles de estrés, Imposibilidad de conciliar el sueño.....	26
Tabla 3. Niveles de estrés, Indigestiones y molestias gastrointestinales.....	26
Tabla 4. Niveles de estrés, Sensación de cansancio extremo o agotamiento	27
Tabla 5. Niveles de estrés, Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana	28





UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Unidad de Educación
a Distancia y en Línea

Índice de Anexos:

Anexo 1. Oficio de autorización para realizar la investigación.....	39
Anexo 2. Consentimiento informado Anexo 2. Consentimiento informado.....	40
Anexo 3. Ficha bibliográfica	46
Anexo 4. Estructura de la encuesta.....	47
Anexo 5. Guía de observación participante.....	49
Anexo 6. Matriz de tabulación de datos.....	55
Anexo 7. Grupo focal	56
Anexo 8. Plan de intervención.....	59
Anexo 9. Oficio de entrega del plan de intervención	64
Anexo 10. Memoria fotográfica	65



unl

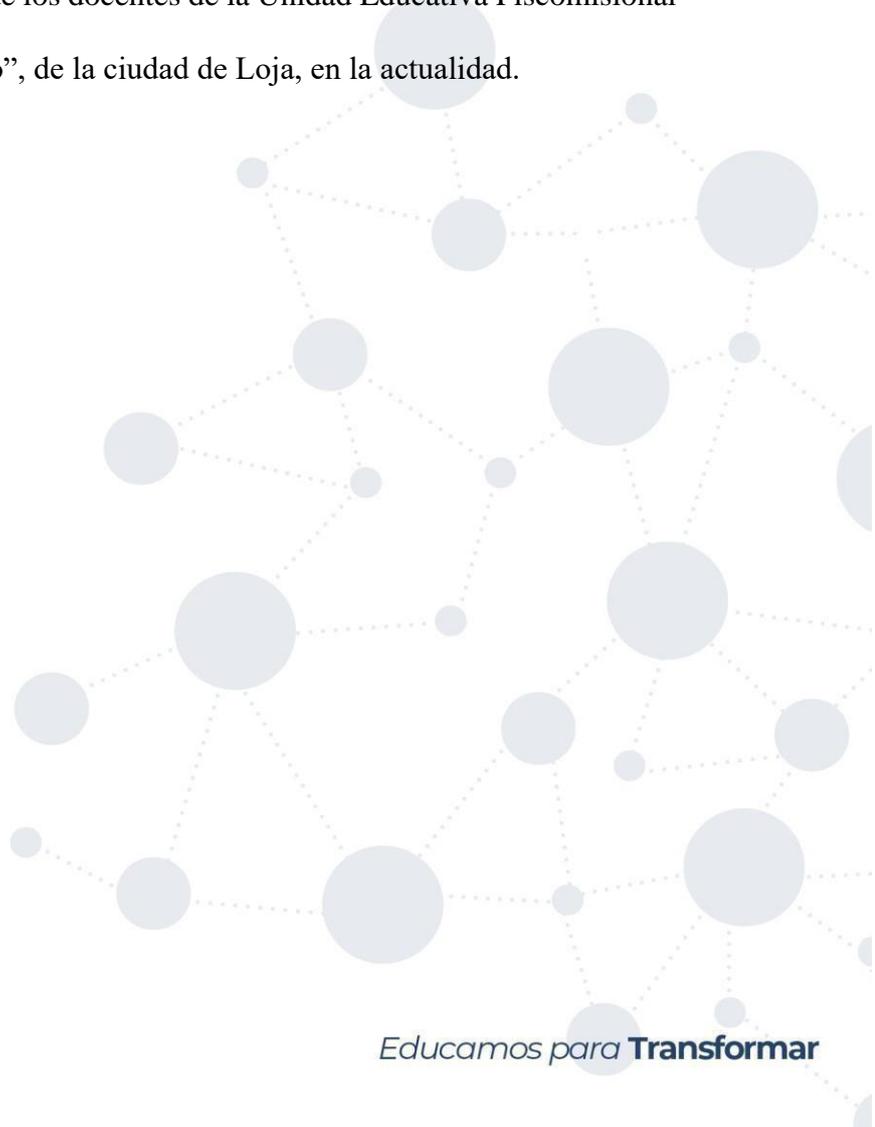
Universidad
Nacional
de Loja

Unidad de Educación
a Distancia y en Línea

1. Título

Estrés laboral y desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional

“Daniel Álvarez Burneo”, de la ciudad de Loja, en la actualidad.





2. Resumen

El estrés laboral se define como la respuesta del docente ante demandas que superan su capacidad para manejarlas. En el entorno educativo, factores como la sobrecarga de trabajo, la falta de recursos, la mala planificación, la presión por mantener altos estándares académicos y la gestión del tiempo contribuyen significativamente a la aparición de estrés. Estas condiciones, en su mayoría, son inherentes al contexto escolar y pueden generar una serie de síntomas físicos, emocionales y psicológicos, tales como ansiedad, agotamiento, insomnio y otros problemas de salud mental. Como consecuencia, los docentes no solo enfrentan dificultades en su bienestar general, sino que su desempeño laboral también se ve afectado, lo que repercute en la calidad de la educación que imparten. La presente investigación tiene como objetivo analizar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los docentes de la Unidad Educativa Daniel Álvarez Burneo, ubicada en Loja. Mediante un enfoque psicosocial y un paradigma sociocrítico, se estudian tanto las causas como los efectos del estrés laboral, con especial énfasis en su impacto en la salud física, mental y social de los docentes. Para ello, se emplearon técnicas mixtas de recolección de datos, tales como cuestionarios y entrevistas, las cuales permitieron identificar patrones comunes entre los factores estresantes y los niveles de rendimiento académico de los educadores. Los resultados obtenidos muestran que un 72% de los docentes experimentan algún grado de estrés, lo que influye negativamente en su productividad y bienestar. Finalmente, esta investigación propone un conjunto de estrategias de prevención y manejo del estrés, orientadas a crear un ambiente laboral más saludable y a mejorar las condiciones en las que los docentes desempeñan su labor, contribuyendo así a una educación de calidad y a una comunidad educativa más cohesionada.

Palabras clave:

Estrés laboral, desempeño, docentes, bienestar, síntomas.



Abstract

Job stress is defined as a teacher's response to demands that exceed his or her ability to handle them. In the educational environment, factors such as work overload, lack of resources, poor planning, pressure to maintain high academic standards and time management contribute significantly to the occurrence of stress. These conditions, for the most part, are inherent to the school context and can generate a series of physical, emotional and psychological symptoms, such as anxiety, burnout, insomnia and other mental health problems. As a consequence, teachers not only face difficulties in their general well-being, but their work performance is also affected, which has repercussions on the quality of the education they provide. The objective of this research is to analyze the relationship between work stress and work performance in teachers of the Daniel Álvarez Burneo Educational Unit, located in Loja. Using a psychosocial approach and a sociocritical paradigm, both the causes and effects of work stress are studied, with special emphasis on its impact on the physical, mental and social health of teachers. For this purpose, mixed data collection techniques were used, such as questionnaires and interviews, which allowed the identification of common patterns between stressors and levels of academic performance of educators. The results obtained show that 72% of teachers experience some degree of stress, which has a negative influence on their productivity and well-being. Finally, this research proposes a set of stress prevention and management strategies aimed at creating a healthier work environment and improving the conditions in which teachers perform their work, thus contributing to quality education and a more cohesive educational community.

Key words:

Job stress, performance, teachers, well-being, symptoms.

3. Introducción

El estrés laboral se ha convertido en una de las problemáticas más relevantes dentro de las instituciones educativas a nivel mundial, especialmente en países como Ecuador, donde diversos factores sociales, económicos y organizativos inciden de manera significativa en el bienestar de los docentes. En el contexto de la Unidad Educativa Daniel Álvarez Burneo, ubicada en la ciudad de Loja, el estrés laboral es un fenómeno que, aunque es percibido por los propios docentes, aún no ha sido suficientemente analizado ni medido. La falta de información precisa sobre los niveles de estrés en esta institución genera un vacío de conocimiento que dificulta la comprensión profunda de cómo este fenómeno afecta el desempeño laboral del personal de educación.

Varios estudios evidencian, que el estrés laboral tiene consecuencias graves tanto a nivel individual como organizacional, se considera una enfermedad por presentar consecuencias como el agotamiento emocional, molestias físicas que afectan al desempeño de los docentes (RAMOS Valentina, 2019, pág. 3). Además, el estrés de los docentes se ha convertido en un tema de discusión muy importante, pudiendo deberse a los diferentes cambios en el entorno social, exigencias en los perfiles profesionales, cumplimiento de obligaciones internas de la institución (Iguasnia-Amaguaya, 2020).

En este sentido, resulta esencial abordar esta problemática desde un enfoque que permita identificar las causas y consecuencias del estrés laboral en los docentes, así como proponer soluciones prácticas que contribuyan a mejorar su bienestar y desempeño. La presente investigación busca responder a la siguiente pregunta: ¿Cómo influye el estrés laboral en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Daniel Álvarez Burneo, de la ciudad de Loja, en la actualidad? Para ello, se llevó a cabo un estudio con un enfoque sociocrítico, que permita no solo analizar las condiciones de trabajo y la carga laboral, sino también las relaciones interpersonales dentro del ambiente educativo y su impacto en el estrés de los docentes. Esta investigación pretende ofrecer herramientas y estrategias que puedan ser implementadas para mitigar el estrés y mejorar el clima organizacional de la institución.

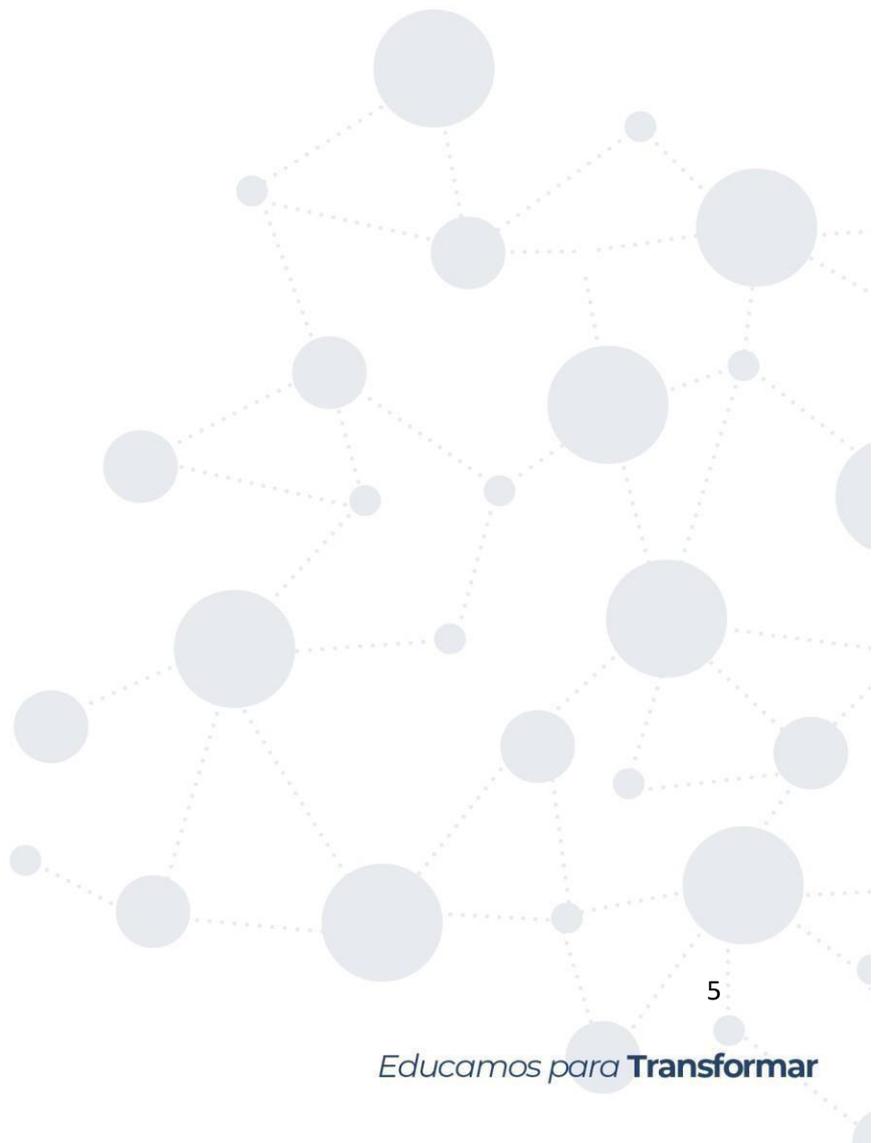
El objetivo general de esta investigación se basó en analizar el estrés laboral y su influencia en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Daniel Álvarez Burneo, de la ciudad de Loja, en la actualidad. Así también, en el objetivo específico uno, se requiere conceptualizar los referentes teóricos del estrés laboral y desempeño laboral de los docentes de



la institución. Para el segundo objetivo, que buscó identificar las causas y efectos del estrés laboral y su influencia en el desempeño laboral de los docentes, posterior a ello el tercer objetivo específico tiene la finalidad de diseñar medidas de prevención para la disminución de los niveles de estrés en los docentes de la Unidad Educativa Daniel Álvarez Burneo, de la ciudad de Loja.

Este estudio se justifica no solo por la relevancia de abordar el estrés laboral en el ámbito educativo, sino también porque contribuye a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el ODS 4 (Educación de Calidad) y el ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), tal como lo indica la ONU (2023). Además, se alinea con las líneas de investigación del Trabajo Social y las Ciencias Sociales, contribuyendo al desarrollo de conocimiento para la intervención social en individuos, grupos y comunidades, en particular en el ámbito educativo.

El impacto esperado de esta investigación es proporcionar información relevante que permita a la Unidad Educativa Daniel Álvarez Burneo implementar políticas y estrategias que mejoren las condiciones laborales de los docentes, favoreciendo su bienestar y, por ende, su desempeño profesional.



4. Marco Teórico

4.1. Marco conceptual

La presente investigación adopta un enfoque psicosocial buscando las relaciones entre las personas y su entorno social, educativo, económico, político y religioso. Es un proceso que se basa en escuchar y reconocer las desigualdades de las personas antes, durante y después, generando confianza para así poder brindar apoyo emocional y reflexivo (verdad, 2022). Es fundamental abordar la investigación basándonos en diferentes enfoques y métodos de investigación, para mejorar la labor a la hora de seleccionar las técnicas más adecuadas a las problemáticas detectadas y frente a los factores que influyen en el estrés laboral en docentes y su desempeño laboral.

Así también, en la investigación se aborda el paradigma socio-crítico, se basa en la crítica social con un enfoque profundamente autorreflexivo, reconociendo que el conocimiento se genera a partir de los intereses y necesidades de los grupos. Su objetivo es promover la autonomía racional y liberadora del ser humano, alcanzada mediante la capacitación para participar y transformar la sociedad. El propósito del paradigma sociocrítico es liberar a los sujetos de las limitaciones que puedan tener debido a las imposiciones de los grupos dominantes (Renzi Marilú Loza Ticona, 2020).

4.2. Estrés

El estrés se considera una enfermedad por presentar consecuencias como el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal que afecta al rendimiento de las personas ya sea en su ambiente laboral y social. Aunque las personas necesitan un cierto nivel de estrés para motivarse a lograr sus metas y sentirse satisfechos, la problemática surge cuando el nivel de estrés aumenta y supera las capacidades de enfrentamiento, ya sea por estresores físicos o psíquicos (RAMOS Valentina, 2019, pág. 3).

El estrés refiere al estudio de las causas y consecuencias del estrés en el personal docente debido a las frecuentes tensiones que experimentan en sus actividades laborales. La docencia siendo una de las profesionales más antiguas; sin embargo, hoy en día, la docencia se ha convertido en un tema de estrés, pudiendo deberse a los diferentes cambios en el entorno social, exigencias en los perfiles profesionales, cumplimiento de obligaciones internas de las Instituciones de Educación Superior (Iguasnia-Amaguaya, 2020).

Cuando las exigencias o una situación se encuentran en desequilibrio en comparación, se produce el estrés, que es una respuesta normal a un desafío físico o emocional con los medios a su disposición para abordarlo. El estrés puede ser agudo cuando proviene de incidentes críticos, amenazas o agresiones o acumulativo cuando proviene de factores cotidianos como un mal entorno de trabajo, una sobrecarga de trabajo, etc.

Ecuador es el país en Latinoamérica y el Caribe, en el cual los colaboradores sienten un más alto nivel de estrés. Pero adicionalmente el compromiso promedio ha bajado dos puntos, con solo un 22% de personas activamente comprometidas, lo que posiciona al país en el ranking 13 de 20 países de Latinoamérica y el Caribe. Más aun, Ecuador se ubica en la posición 18 de 20 en la pregunta ¿dirías que es un buen momento para encontrar trabajo?, con lo cual, a pesar de un bajo índice de compromiso y mucho estrés, las personas evitarán moverse de trabajo, pero sí harán lo mínimo para conservarlo. Se trata de una mezcla silenciosa pero peligrosa: tiempos acelerados, alto estrés, bajo porcentaje de compromiso y poca confianza en la situación del país (Figuroa, 2023).

En las últimas décadas, el sistema educativo en Ecuador ha vivido una serie de cambios, lo que ha contribuido a la aparición de factores de riesgo psicosocial como el estrés en los maestros de educación superior. Muchos estudios se han realizado a nivel mundial, pero pocos estudios se han realizado a nivel nacional y local que analicen la problemática en relación a las causas propias del estrés laboral, tomando como referencia la estabilidad laboral de los docentes ocasionales en comparación con los docentes titulares. Por lo tanto, se requiere más investigación para lograr una mayor validez y extensibilidad de los resultados obtenidos, contribuyendo así al descontento de los docentes (Yáñez, 2020, pág. 5).

El estrés laboral tiene un impacto directo tanto en el trabajador como en la organización, lo que ha llevado a una disminución subyacente de las capacidades de los trabajadores, lo que tiene varias consecuencias negativas para su salud y, por lo tanto, limita el desempeño laboral adecuado. Por lo tanto, los factores de riesgo dependerán de cada organización, y las consecuencias serán evidentes a medida que este estado persista en el individuo. Cada individuo responderá de manera diferente dependiendo de su personalidad y capacidad para manejar las situaciones de estrés laboral.

En la ciudad de Loja aún no hay estadísticas precisas sobre la cantidad de trabajadores que experimentan estrés en el lugar de trabajo o las enfermedades que lo causan, sin embargo, en la consulta médica se presentan casi todos los días casos de afecciones cuyo factor

desencadenante o agravante principal está relacionado con un alto nivel de estrés en el trabajo, problemas emocionales, psicológicos, temporales o permanentes que dañan el rendimiento laboral, aumentan el ausentismo y los problemas de salud.

El estrés laboral es el conjunto de reacciones adversas que tienen un impacto en la salud física y mental del empleado. Dichas reacciones se deben generalmente a la incapacidad del individuo para responder ante presiones excesivas que pueden ser el resultado del propio trabajo o del entorno laboral en sí; esta incapacidad se refiere al sentimiento de no poder soportar tales presiones, evitando así reacciones positivas. De igual forma, estas reacciones van a depender de cómo ve un trabajador su trabajo, lo que significa que cada trabajador reaccionará de manera diferente en una situación similar. Cuando las exigencias de la ocupación exceden las capacidades de un trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador. Un empleado que no cumple con estas demandas no cumple con las expectativas de la cultura organizacional de una empresa. Esta apreciación demuestra que el estrés es subjetivo y depende de la percepción de la persona. Además, la competencia actual, impulsada por la globalización y las nuevas tecnologías, provoca cambios en las actividades laborales, lo que tiene efectos perjudiciales en la salud física y mental de los empleados, lo que reduce el desempeño de las organizaciones (RAMOS Valentina, 2019, pág. 3).

Aparece o es ocasionado cuando las demandas laborales superan sus capacidades de manejo, las personas experimentan estrés laboral, que es una respuesta física y emocional. Las cargas de trabajo excesivas, los plazos ajustados, la falta de control sobre el trabajo, las relaciones laborales difíciles y la inseguridad laboral son solo algunos de los factores que pueden causarlo. Los síntomas del estrés laboral pueden incluir síntomas físicos como dolores de cabeza o problemas gastrointestinales, así como síntomas emocionales como ansiedad, irritabilidad o depresión. Puede tener un impacto negativo en la salud física y mental de los trabajadores, así como en su desempeño laboral y en su calidad de vida en general. Para crear un entorno de trabajo saludable y productivo, es fundamental que tanto los empleadores como los empleados reconozcan y aborden el estrés laboral.

Está relacionado a problemas como fatiga, depresión, ansiedad y otras enfermedades que dificultan el desempeño de las actividades diarias. Este trastorno genera inestabilidad emocional, especialmente en los trabajadores, lo que puede llevar al incumplimiento de tareas y acumulación. El estrés puede presentarse en cualquier entorno laboral, principalmente dentro de instituciones educativas, y su origen suele ser la sobrecarga de tareas en las jornadas

laborales, que superan la capacidad de los individuos para manejarlas. Esta sobrecarga puede interferir en la toma de decisiones y afectar la capacidad de respuesta ante las presiones del trabajo. A largo plazo, el estrés laboral puede provocar un deterioro en la salud física y emocional de las personas, lo que repercute en su rendimiento. Esto puede ocasionar problemas como ausentismo, rotación de personal, conflictos y un bajo nivel de competitividad dentro de las empresas (Dolores Ruiz, Salazar Gómez, Valdivia Rivera, Hernández Cárdenas, & Huerta Mora, 2023).

Una de las causas principales de padecer riesgos psicosociales es el estrés laboral. Con el cambio de nuevas formas laborales, así como las organizaciones del trabajo y relaciones sociolaborales, el estrés laboral está aumentando de intensidad y gravedad por lo cual tiende a tener efectos que perjudican al desempeño del trabajador, y según (Malvido, 2023) son:

A nivel psicológico: Se presentan alteraciones emocionales al azar, alteraciones cognitivas y cambios en la conducta, personalidad y comportamiento, estos efectos del estrés laboral pueden llegar a ser enfermedades patológicas, provocando trastornos psicológicos como ansiedad, depresión que tienden a provocar problemas de adicciones a sustancias psicotrópicas, entre otros.

A nivel biológico: El estrés laboral aumenta la frecuencia cardíaca y respiratoria, la tensión muscular, las pautas de sueño y la digestión. Las consecuencias negativas para la salud como la hipertensión arterial, problemas digestivos, cefaleas, fatiga, dolores musculares e insomnio pueden aparecer según el órgano que se active a consecuencia de estos síntomas y el tiempo que permanezcan activados.

A nivel social: Dentro del nivel social el estrés laboral principalmente tiene su efecto en el ambiente laboral y lugar de trabajo, ya que quien porta estrés tiene un notorio cambio de comportamiento y especialmente en el rendimiento dentro de su área laboral, así mismo esto afecta a las relaciones dentro del lugar de trabajo causando un ambiente laboral negativo y no prospero para un excelente rendimiento.

4.3. Procesos de estrés del ser humano

El ser humano puede llegar a presentar una serie de procesos distintos, esto depende de la situación en la que se encuentra, con ello va adaptando una serie de cambios, lo que significa que la persona va a reaccionar de diferentes maneras dependiendo de la situación que esté presentando. Según la autora (MONTROYA, 2020) nos dice que el estrés laboral se manifiesta

tanto en el ámbito físico como psicológico y tiene un gran impacto en la organización a la que pertenece la persona.

En el plano psicológico, los seres humanos requieren desarrollar habilidades como la memoria, la concentración y el aprendizaje; sin embargo, estos aspectos pueden verse afectados cuando experimentan situaciones de estrés. En el ámbito físico, el estrés puede acarrear serias consecuencias, como problemas cardiovasculares derivados de la ansiedad, problemas dermatológicos y digestivos, entre otros. También, la depresión y la ansiedad pueden provocar insomnio en las personas. A nivel organizacional, el estrés laboral puede afectar el rendimiento y la productividad. Los empleados estresados pueden perder motivación en sus actividades, lo cual puede llevar a relaciones tensas con sus compañeros y a la creación de un ambiente laboral poco favorable.

El estrés se considera una condición en sí misma, con manifestaciones clínicas y complicaciones claramente definidas. Su mayor impacto, sin embargo, radica en su rol como factor de riesgo para otros problemas de salud, especialmente trastornos psicológicos como la depresión, respuestas situacionales y la ansiedad. Para algunos autores, estos síntomas son parte del conjunto de manifestaciones característico del estrés; sin embargo, otros investigadores sugieren que el mantenimiento de niveles altos de estrés puede llevar al desarrollo de cuadros depresivos o ansiosos consolidados (Mejía Ch, 2019).

Así mismo, según (Karen Juliana Guadamud Giler, 2021) las características fisiológicas y psicológicas que experimenta un individuo ante distintas situaciones, para las cuales en algunos casos no se cuenta con las herramientas necesarias para sobrellevarlo, lo que puede complicar el cuadro y generar signos y síntomas que se mantienen en el tiempo y perjudican en distintos ámbitos de la vida, así como el personal, familiar o laboral, teniendo a este último como un punto importante de analizar dentro de la investigación, es decir, que nuestras acciones siempre están bajo estrés cuando queremos cumplir un objetivo, para ello es necesario estar pendiente de las personas que conforman una empresa para así evitar posibles enfermedades causadas con el estrés laboral.

Hans Hugo Bruno Selye planteo la teoría y definió el estrés como una alteración en el organismo por las diferentes exigencias que se producen ante condiciones tanto positivas como negativas. Es decir, es un proceso que se viene adaptando por las diferentes situaciones en el ambiente que se encuentra la persona, el organismo ejecuta una serie de mecanismos de emergencia necesarios para la supervivencia y solo bajo determinadas condiciones sus

consecuencias se vuelven negativas. Selye además dedujo que el estrés es simplemente la reacción o respuesta no específica del organismo ante cualquier cambio provocado por eventos importantes, los cuales pueden ser resultado de una acción repentina o sostenida, ya sea agradable o desagradable, positiva o negativa. Cuando los estímulos estresantes se repiten, las respuestas del organismo son tan intensas que quedan registradas en la memoria, incluso después de que una enfermedad haya desaparecido, y pueden causar efectos localizados o llegar a afectar a un sistema (Espirituana, 2023).

Como explica Hans el estrés es considerado un estado en que una persona padece diferentes desórdenes, principalmente se produce por la mala influencia en el entorno social, estos desordenes pueden llegar a ser perjudiciales para el organismo, llegando a afectar a niveles fisiológicos y psicológicos. El síndrome general de adaptación (SGA) indica una respuesta fisiológica que se produce ante estímulos estresantes y que ayuda al organismo a adaptarse para luchar con estos efectos. La falta o la acumulación excesiva de estrés son perjudiciales para el organismo.

Según la revista (Psicología, 2023) El Síndrome General de Adaptación consta de tres etapas principales: la fase de alarma, la fase de resistencia y la fase de agotamiento. En la fase de alarma, el organismo identifica el estímulo estresante y desencadena una respuesta de lucha o huida. Durante esta etapa, el sistema nervioso simpático se activa, liberando hormonas del estrés como el cortisol y la adrenalina. Estas hormonas preparan al cuerpo para enfrentar la situación, incrementando la frecuencia cardíaca, elevando la presión arterial y liberando energía almacenada.

Si el estrés continúa, el organismo pasa a la fase de resistencia, en la cual intenta adaptarse y mantener el equilibrio fisiológico. Sin embargo, esta adaptación requiere recursos adicionales, lo cual puede desgastar ciertos órganos y sistemas con el tiempo. El cuerpo despliega recursos adicionales para hacer frente al estrés prolongado, lo que puede llevar al desgaste de sistemas y órganos específicos.

En la fase de agotamiento, el cuerpo llega a perder energía por lo cual el mecanismo de adaptación empieza a decaer, el sistema inmunológico se debilita, esto incrementa la posibilidad de padecer enfermedades y presentar síntomas físicos y mentales, como fatiga crónica, depresión, ansiedad y trastornos del sueño. El agotamiento prolongado puede tener graves consecuencias para la salud. La causa es la razón por la que algo sucede y la consecuencia es el efecto producto de un hecho anterior a una causa, tomando en cuenta que todo acto o acción

que realice una persona en cualquier ámbito siempre va a tener una consecuencia que puede ser favorable o desfavorable para su vida. Si tomamos en cuenta la variable del estrés laboral, existen varios agentes que lo generan o lo provocan, es necesario reconocer cuáles son estos agentes.

Según la revista Prevencon (2020), (seguridad, salud y medio ambiente), nos dice que las causas más comunes son: una carga excesiva de trabajo. Las relaciones humanas tienen problemas. Condiciones de trabajo insatisfactorias. Por supuesto, cada persona tiene un impacto diferente de estos factores. Hay personas que pueden soportar una gran carga de trabajo, pero no pueden sobrellevar una gran carga. El trabajador es directamente afectado por los efectos del estrés laboral. En este caso, lo más común es que el trabajador experimente ansiedad en su vida diaria, así como una falta de interés o dedicación al trabajo. Esto puede tener un impacto significativo en otros aspectos de su vida, como insomnio, fatiga persistente, mal humor, problemas digestivos, depresión o falta de concentración, entre otras consecuencias. (Becerra, 2019), nos habla de factores laborales que pueden generar estrés, así tenemos:

Factores Ambientales: Son condiciones físicas dentro de la organización que pueden afectar el trabajo, como la iluminación, ventilación, temperatura, ruidos intensos y contaminación. La infraestructura también es clave, ya que un ambiente inadecuado o un espacio físico en deterioro puede ser perjudicial, dificultando así el desarrollo adecuado de las labores.

Factores relacionados con presión y exigencia o contenido del trabajo: Vienen a ser las características propias del trabajo profesional y que no dependen del área donde se labora. Entre ellos se encuentran una carga laboral insuficiente o excesiva, que puede causar insatisfacción al trabajador por no sentirse productivo o, por el contrario, por no poder cumplir con el exceso de tareas, ambas situaciones podrían generar estrés laboral, así también, otro factor es la supervisión escasa, esta reduce la participación en la toma de decisiones, lo cual puede disminuir la motivación del trabajador, por otro lado una supervisión elevada puede generar estrés en el trabajador, al sentirse excesivamente supervisado ocasiona constante temor a cometer errores.

Factores Organizativos: son propios de la institución, estos son perjudiciales en el bienestar físico, emocional y social., como factores tenemos la sobrecarga de trabajo que ocasiona tensión nerviosa, irritabilidad, ansiedad, confusión, falta de concentración, cefalea, taquicardia, aumento del apetito, insatisfacción, disminución de la autoestima, y otros. Las

organizaciones deben considerar el estrés de los empleados como una situación que afecta su bienestar, ya que influye en aspectos como el ausentismo, el sentido de pertenencia, la satisfacción, la productividad y la proactividad. Se han realizado numerosas investigaciones sobre el tema, demostrando que el estrés puede generar pérdidas económicas debido a que provoca enfermedades, cambios de puesto, deserción laboral, accidentes e incluso muertes (Salamanca, 2021).

El estrés está estrechamente relacionado con la percepción que un individuo tiene de un estresor, es decir, las condiciones o eventos que generan tensión. A corto plazo, el estrés percibido puede influir en las actitudes o comportamientos de una persona, pero es con el paso del tiempo que estos efectos impactan su equilibrio emocional y psicológico. Al investigar las causas que desencadenan y mantienen el estrés laboral, se identifican como "estresores", un término que ha evolucionado en las últimas décadas, pasando por otras denominaciones como factores de estrés, factores psicosociales y, actualmente, factores de riesgo psicosociales. Es importante considerar que una persona no puede realizar sus tareas laborales de manera eficaz si está expuesta a situaciones de estrés. La aparición de este factor puede generar diversas consecuencias tanto para el individuo como para la empresa. Entre las consecuencias del estrés laboral, se incluyen trastornos cardiovasculares, gastrointestinales, endocrinos, respiratorios, dermatológicos (Salamanca, 2021).

4.4. Tipos de estrés

Según el artículo (sanitas, 2023) nos señala y cabe diferenciar tres tipos. Estrés agudo: es el tipo de estrés más común y se produce principalmente como respuesta a la presión o la exigencia repentina, por lo que no dura mucho y es fácil de manejar y tratar. Se manifiesta con cansancio y síntomas de tensión, sobreexcitación, frío en los pies y manos, sentimientos depresivos o ligera ansiedad. El estrés agudo es normal y todos en algún momento de nuestras vidas podemos experimentar situaciones que nos generen este tipo de estrés. Es peligroso porque puede hacer que la persona se sienta fuera de control y no piense muy bien en lo que debe hacer incluso si la causa es insignificante en comparación.

Estrés agudo episódico. Las personas que experimentan reacciones de estrés agudo suelen estar demasiado agitadas, malhumoradas, irritables, ansiosas y tensas. Se les dice que tienen "mucho energía nerviosa". Siempre están agitadas, tienden a ser cortantes y ocasionalmente transmiten su irritabilidad como hostilidad. Cuando otros responden con

hostilidad real, las relaciones interpersonales se deterioran con rapidez y el trabajo se vuelve un lugar muy estresante para estas personas (Asociación Mexicana para la Práctica, 2020).

Según el Instituto Mexicano del Seguro Social con su test estandarizado que mide el estrés laboral nos indica los siguientes niveles:

Estrés leve: Te encuentras en una fase de alarma. Es importante que identifiques los factores que están generando este estrés para poder abordarlos de manera preventiva. Aunque no es un nivel crítico, es el momento ideal para reflexionar sobre qué está causando esta tensión y empezar a tomar medidas para reducirla. Detectar y manejar estos factores a tiempo te ayudará a evitar que la situación empeore (Social., s.f.).

Estrés medio: Haz conciencia de la situación en la que te encuentras. Reflexiona sobre lo que puedes modificar para mejorar tu bienestar. Si la situación estresante persiste, existe el riesgo de que afecte tu equilibrio entre lo laboral y lo personal. En este punto, es fundamental que tomes acciones para aliviar la presión, ya que el estrés continuo puede tener efectos negativos tanto en tu vida profesional como personal (Social., s.f.).

Estrés alto: Te encuentras en una fase avanzada de agotamiento de tus recursos fisiológicos. Este nivel de estrés indica que estás experimentando un desgaste físico y mental considerable. Si no se actúa con rapidez, este nivel de tensión puede tener consecuencias serias para tu salud. Es crucial que busques formas inmediatas de aliviar el estrés y tomes medidas para recuperar tu bienestar antes de que el impacto sea más grave (Social., s.f.).

Estrés crónico: Algunos tipos de estrés crónico provienen de experiencias traumáticas infantiles que se interiorizaron, se interiorizaron y siguen siendo dolorosas y presentes. Algunas experiencias cambian la personalidad. El suicidio, la violencia, los ataques cardíacos, la apoplejía e incluso el cáncer son los resultados del estrés prolongado. Las personas se desgastan hasta que llegan a una crisis nerviosa fatal. Los síntomas de estrés crónico son difíciles de tratar y pueden requerir tratamiento médico, psicoterapia y ayuda para el manejo del estrés porque el desgaste a largo plazo consume los recursos físicos y mentales. (Asociación Mexicana para la Práctica, 2020).

4.5. Desempeño laboral

El desempeño laboral es la forma, el tiempo y la calidad en la que los profesionales de una organización realizan las tareas y responsabilidades encomendadas y necesarias para que la actividad de la organización funcione de manera eficiente. Este evalúa la eficiencia de una

persona en su trabajo. Tiene una formación académica en psicología industrial y organizacional, así como en gestión de recursos humanos. Algunos expertos en este campo lo describen como una variable individual, o lo que hace una sola persona. Y esto lo distingue de constructos más amplios y significativos, como el desempeño organizacional o el desempeño nacional, que son variables de nivel superior. Es cierto que hay una serie de características clave en la conceptualización del desempeño laboral que ayudan a comprender mejor lo que significa (Carlos Cabeza, 2021).

Se refiere a la valoración del rendimiento de cada individuo, teniendo en cuenta las actividades que realiza, las metas y resultados que debe alcanzar, así como su potencial de desarrollo. Es un proceso que permite evaluar el valor, la calidad y las características de una persona, destacando su contribución al negocio. Además, el desempeño incluye el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con una profesión, cargo u oficio, y puede entenderse como la dedicación a una actividad específica. En este sentido, se puede clasificar en cuatro tipos: el desempeño de tarea, que se refiere a los resultados obtenidos de la actividad profesional, como un médico que realiza diagnósticos y tratamientos con precisión; el desempeño de contexto, que está relacionado con el interés o la falta de él en el trabajo; el desempeño proactivo, que se caracteriza por la anticipación a los acontecimientos y la visión de futuro, aprovechando las oportunidades; y el desempeño adaptativo, que es la capacidad de ajustarse a los cambios. Además, el desempeño puede verse afectado por el estrés, siendo una de las principales preocupaciones para las organizaciones, ya que un estrés moderado puede optimizar el rendimiento, mientras que niveles extremos de estrés, tanto altos como bajos, tienden a disminuirlo (Pérez, 2021)

Esto muestra cómo un trabajador ejecuta sus tareas dentro de una organización, destacando aspectos como un buen rendimiento, la calidad y el tiempo dedicado a cada actividad. Este desempeño no solo se evalúa a partir de los resultados obtenidos, sino también en función de la dedicación y las metas alcanzadas por cada individuo, lo que lo convierte en un factor clave para el buen funcionamiento de cualquier empresa. Lo interesante del desempeño laboral es que, aunque se refiere a un análisis individual, se puede clasificar en diferentes tipos que describen comportamientos y capacidades específicas. Por ejemplo, el desempeño de tarea se enfoca en la habilidad técnica de realizar una actividad de manera precisa, mientras que el desempeño de contexto evalúa el compromiso o la motivación del trabajador. Además, el desempeño proactivo y adaptativo reflejan la capacidad de un

profesional para anticiparse a problemas o ajustarse a cambios, lo que demuestra la importancia de tener un enfoque flexible y dinámico en el entorno laboral.

La globalización ha generado cambios significativos en los entornos laborales, acelerando las actividades dentro de las organizaciones para que puedan mantenerse competitivos. El desempeño laboral se entiende como la forma en que los empleados desempeñan sus tareas de manera eficaz y eficiente, alcanzando sus metas y objetivos dentro de los plazos establecidos. Este desempeño es considerado una acción orientada a resultados, observables, medibles y dinámicas. Hoy en día, el desempeño laboral es crucial, ya que es un factor clave para el cumplimiento de los objetivos.

Se alude a la fijación de metas y objetivos organizacionales que un trabajador debe cumplir demostrando sus competencias laborales, motivaciones y valores, lo que ayuda a alcanzar los resultados esperados y confirma que su desempeño es óptimo. Las empresas y sus empleados se ven obligados a desarrollar procesos gerenciales que generen mecanismos de adaptación o innovación tecnológica para propiciar un mejoramiento continuo de la calidad y desempeño de sus colaboradores en la sociedad actual, caracterizada por continuos cambios de paradigmas y el desarrollo acelerado de la tecnología (Dolores Ruiz, Salazar Gómez, Valdivia Rivera, Hernández Cárdenas, & Huerta Mora, 2023).

Es importante señalar que el estrés puede tener un impacto significativo en el desempeño. Un nivel de estrés moderado puede incentivar la productividad, pero cuando se descontrola, ya sea por exceso o por falta, puede afectar negativamente el rendimiento. Por lo tanto, gestionar el bienestar emocional y profesional de los trabajadores es esencial para asegurar un alto desempeño. En resumen, el desempeño laboral no solo se limita a los resultados inmediatos de las tareas, sino que abarca un conjunto de factores que incluyen motivación, adaptabilidad y bienestar emocional, todos fundamentales para el éxito tanto individual como organizacional.

Todos sabemos por nuestra experiencia laboral, que son muchos los factores que afectan en nuestro desempeño. En ocasiones esos factores están ligados a problemas personales por los que atravesamos en determinados momentos de nuestra vida por lo tanto la autora Gina Acebo (2020) señala los siguientes:

La satisfacción del trabajo es primordial, es la cual está relacionada con el tipo de trabajo y los elementos que lo conforman, como el equipo de trabajo, la supervisión y la estructura

organizativa, entre otros. El Autoestima de igual manera es importante en cuanto al trabajo constante, es un importante factor para superar los trastornos depresivos. Esto se debe a que la gran vulnerabilidad tiende a estar relacionada con una alta exposición de verdaderos sentimientos, por lo que debemos confiar en nosotros mismos y ser flexibles ante situaciones difíciles. La comunicación es otro factor que influye, es muy probable que el rendimiento de los trabajadores disminuya si no hay buena comunicación o si solo existe en una dirección. Las personas que trabajan en organizaciones donde la comunicación es abierta y fluye en todas las direcciones son más felices y rinden más (Gina Acebo, 2020).

La motivación y el clima laboral es sin duda los factores más importantes que afectan el desempeño laboral. Y sabiendo que la motivación no depende solo de la organización, ya que cada uno de nosotros tiene una motivación intrínseca, lo cierto es que cuando no sientes que tu trabajo tiene valor y razón de ser, probablemente te cueste mucho más ejecutarlo. El clima laboral influye en nuestro rendimiento. Todos disfrutamos trabajando en un ambiente laboral positivo que nos brinda tranquilidad y nos permite expresarnos libremente y sentirnos bien. El rendimiento disminuye significativamente cuando no hay un ambiente de trabajo positivo. El clima laboral es un tema de gran importancia para casi todas las empresas, las cuales buscan un continuo mejoramiento de su ambiente de trabajo para así aumentar la productividad sin perder de vista el recurso humano (Gina Acebo, 2020).

Un buen desempeño laboral posee características clave como la dedicación, mejora la capacidad de aprendizaje, integridad, adaptabilidad y habilidades interpersonales. Para evaluarlo, se emplean distintos métodos: evaluación del supervisor, autoevaluación, revisión por compañeros y retroalimentación del cliente. La evaluación inicial por el supervisor ayuda a establecer un punto de referencia, mientras que la autoevaluación permite la reflexión personal. Los compañeros de equipo aportan una visión directa y la satisfacción del cliente refleja el impacto final del trabajo, asegurando que los resultados cumplan con las expectativas. (bizneo, 2022)

Así también, el desempeño evalúa el esfuerzo que una persona coloca en la práctica de sus habilidades físicas o mentales, adquiriendo un rendimiento profesional óptimo dentro de la organización donde labora, los empleados son el pilar principal para desarrollar la efectividad y el éxito de la misma. Es por ello que en la actualidad las empresas u organizaciones buscan mejorar el desempeño de sus trabajadores a través de continuos programas de capacitación y desarrollo, para optimizar sus recursos humanos y crear ventajas competitivas que promuevan

la mejor organización y efectividad, mejorando no solo la empresa, sino que también la calidad de vida del trabajador.

4.6. Prevención del estrés laboral

Existen muchas maneras en las que puede aprender a manejar el estrés laboral por lo tanto (MedlinePlus, 2022) señala las siguientes prevenciones. Si te sientes estresado o molesto en el trabajo, toma un descanso para relajarte, establece metas alcanzables y evita aceptar más responsabilidades de las que puedes manejar, regula el uso de dispositivos electrónicos fuera del horario laboral para facilitar la desconexión, si las condiciones de trabajo son inseguras o incómodas, colabora con tus superiores o sindicatos para mejorarlas. Organiza tus pendientes, priorízalos y abórdalos en orden, reserva tiempo para actividades que disfrutes, como hacer ejercicio o ver una película. Aprovecha tus días libres y aprende técnicas de manejo del estrés, como ejercicios de relajación.

Uno de los factores que más impacto tiene principalmente con el desempeño de los trabajadores es el estrés, afectando tanto su bienestar como su productividad. Es de suma importancia reconocer las diferentes maneras de manejar el estrés y evitar que interfiera en la vida laboral y dentro de la familia de los empleados. De este modo para el manejo de estrés se resalta como principal método la prevención, ya que permite anticiparse a los efectos negativos antes de que el estrés se convierta en un problema mayor. Por ejemplo, aprender a identificar cuándo se está sobrecargado de trabajo y realizar una pausa activa o tomar un breve descanso puede ser fundamental para restablecer la energía.

También resulta clave establecer metas realistas y no asumir más responsabilidades de las que se pueden manejar, ya que esto reduce la posibilidad de sentirse abrumado. Otro aspecto esencial es la desconexión fuera del horario laboral. Hoy en día, el uso constante de dispositivos electrónicos puede dificultar la separación entre el trabajo y la vida personal, por lo que es recomendable regular su uso para permitirnos descansar adecuadamente. Además, si las condiciones de trabajo no son las adecuadas, colaborar con los superiores o compañeros para buscar soluciones puede marcar una gran diferencia en la calidad del ambiente laboral. Organizar las tareas y priorizarlas también es una estrategia efectiva para reducir el estrés, ya que permite tener un panorama claro de lo que se debe hacer y evita el sentimiento de caos.

Es sumamente importante destacar que reservar tiempo para actividades que nos gusten y practicar técnicas de relajación, como la meditación o los ejercicios de respiración, juega un papel fundamental en el manejo del estrés. Estas prácticas no solo ayudan a reducir la tensión

física y mental, sino que también nos permiten desconectar de las presiones del trabajo y recuperar el equilibrio emocional. Al dedicar tiempo a actividades placenteras, como hacer ejercicio, leer, escuchar música o disfrutar de un pasatiempo, nos damos la oportunidad de recargar energías y liberar las tensiones acumuladas, lo que mejora nuestro estado de ánimo y nuestra capacidad de enfoque.

4.7. Marco legal

En el entorno del estrés laboral y rendimiento que experimentan los docentes de la Unidad Educativa Daniel Álvarez Burneo, de la ciudad de Loja, es de suma importancia considerar las bases legales que normalizan las condiciones de trabajo y protegen la salud y seguridad de los trabajadores.

En Ecuador, la Ley Orgánica de Salud regula diversos aspectos relacionados con la salud, incluyendo la salud ocupacional. Esta ley establece las normativas para la prevención de riesgos laborales, la promoción de ambientes de trabajo seguros y saludables, y la protección de la salud física y mental de los trabajadores. Como lo estipula la Ley Orgánica de Salud en el capítulo 4. Salud y seguridad en el trabajo Art. 117.- *“La autoridad sanitaria nacional, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Empleo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, establecerá las normas de salud y seguridad en el trabajo para proteger la salud de los trabajadores”* (Publica, 2019).

El Código del Trabajo de Ecuador regula las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores. Contiene disposiciones sobre derechos y deberes de ambas partes, condiciones laborales, jornada de trabajo, remuneración, seguridad social, entre otros aspectos relevantes para entender el contexto laboral en el que se desarrolla tu investigación. Es fundamental para entender los derechos y deberes de los trabajadores y empleadores, así como las regulaciones relacionadas con las condiciones laborales, horas de trabajo, descansos, entre otros aspectos. Como señala el código del trabajo en el capítulo II de la jornada de trabajo., Art. 24,25,26,27,28,29,30,31, referentes a el horario y la jornada laboral y así mismo a las vacaciones y al descanso de los trabajadores.

Existen normativas específicas emitidas por el Reglamento interno de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente del trabajo de la secretaria de derechos humanos que regulan aspectos como la evaluación y control de riesgos psicosociales en el trabajo, así se señala en el Art. 9. Obligaciones y responsabilidades del técnico de la unidad de seguridad y salud ocupacional. En vista de que la Secretaría de Derechos Humanos tiene más



de 100 empleados y servidores, se requiere la creación de una Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional, la cual será liderada por un Técnico especializado en el tema y reportada a la Dirección de Administración de Talento Humano. Para así garantizar que las normativas se cumplan y se brinden una atención de calidad ante los servicios que requieren los trabajadores (estado, 2021).

Es importante revisar si la unidad educativa tiene reglamentos internos que aborden temas relacionados con el estrés laboral, la carga de trabajo, las políticas de bienestar laboral, entre otros. Por ello, el actuar del docente dentro de la unidad educativa debe cumplir las funciones internas dentro de la misma, como lo establece el manual de funciones de la institución el docente debe planificar, desarrollar y acompañar los procesos de enseñanza aprendizaje aplicando metodologías activas para fortalecer la formación integral de los estudiantes acorde al perfil de salida institucional.

Estas normativas pueden incluir métodos de evaluación, criterios de desempeño, y procedimientos para la mejora del rendimiento laboral, como se señala el ministerio de trabajo en la norma técnica del subsistema de evaluación del desempeño considerando los apartados de la Ley Orgánica del Servicio Público – LOSEP en los artículos 56, 76, 77, 215, 219.

5. Metodología

5.1. Área de estudio.

La presente investigación se desarrolló durante los meses de septiembre a noviembre de 2024; el estudio se realizó en la de en la Unidad Educativa Fiscomisional “Daniel Álvarez Burneo” está ubicada en la ciudad de Loja, entre las calles Daniel Álvarez Burneo y orillas del Zamora, al frente del rio Zamora, en las coordenadas 3° 59’26” sur y 79° 12’18” oeste.



*Figura 1. Ubicación de la Unidad Educativa Fiscomisional “Daniel Álvarez Burneo”
Fuente: Google maps 2024*

Así mismo, la institución cuenta con 129 docentes los cuales 77 son mujeres y 52 hombres, La Unidad Educativa Fiscomisional “Daniel Álvarez Burneo” es una institución cofinanciada por el Estado ecuatoriano, dedicada a la juventud lojana y del país, en los niveles de bachillerato y tecnologías superiores mediante el modelo pedagógico humanista-social – Cognitivo, para formar buenos cristianos y honrados ciudadanos.

En el estudio, se utilizaron cámara fotográfica, ficha de observación participante, test de estrés laboral formulado y diseñado en Google (Google forms), y se contó con el consentimiento informado de los participantes en el estudio.

5.2. Procedimiento

La investigación es de tipo exploratorio con un enfoque mixto, las técnicas utilizadas fueron: para el primer objetivo que se basó en conceptualizar los referentes teóricos del estrés laboral y desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Daniel Álvarez Burneo,

de la ciudad de Loja, se utilizó el análisis documental mediante una ficha de revisión bibliográfica. **(Anexo 3)**

Para el segundo objetivo, que buscó identificar las causas y efectos del estrés laboral y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Daniel Álvarez Burneo, de la ciudad de Loja, se utilizó la ficha de observación participante y se aplicó el Test de estrés laboral, para ello se utilizó un formulario diseñado en Google Forms. Para la elaboración del test de estrés laboral se consideraron tres indicadores principales: cognitivos, somáticos, emocionales. **(Anexo 4 y 5)**

Posterior a ello para el tercer objetivo con la finalidad de diseñar medidas de prevención para la disminución de los niveles de estrés en los docentes de la Unidad Educativa Daniel Álvarez Burneo, de la ciudad de Loja se utilizó la técnica de grupo focal en la cual participaron: Hno. Eduardo Bartolomé Martines (Rector), Mgtr. Diego Benavides (jefe de recursos humanos), Hno. Carlos Moreno (jefe de la pastoral Marista), Dra. Marlene Sánchez (Vicerrectora), Lic. Albita Gálvez (Coordinadora de la sección de ciencias), Dra. Flor Herrera (directora de la sección básica), Tlgo. Jorge Pogo (Inspector de la sección de técnicas). Cuya temática fue la socialización de los hallazgos importantes de la investigación realizada; para lo cual, se planteó la metodología para la elaboración del plan de intervención titulado: “El trabajo significa planificar”. **(Anexo 7 y 8)**

La población objetivo con la que se trabajó consta de 129 docentes que laboran en la Unidad Educativa Fiscomisional “Daniel Álvarez Burneo”, en la ciudad de Loja. En base a ello, se ha considerado la siguiente fórmula para la selección de la muestra.

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 * (N-1) + (Z^2 * p * q)}$$

Donde

Z =	nivel de confianza (correspondiente con tabla de valores de Z)
p =	Porcentaje de la población que tiene el atributo deseado
q =	Porcentaje de la población que no tiene el atributo deseado = 1-p Nota cuando no hay indicación de la población que posee o no el atributo se asume 50% para p y 50% para q
N =	Tamaño del universo (Se conoce puesto que es finito)
e =	Error de estimación máximo aceptado
n =	Tamaño de la muestra

Figura 2. Fórmula para seleccionar la muestra de una población finita

Con el objetivo de tener una muestra significativa, se procede a calcular la muestra utilizando la fórmula de poblaciones finitas, considerando un nivel de confianza del 95 % y un margen de error del 5 %. Por lo tanto, este cálculo nos proporcionó una muestra necesaria de 98 docentes.



Calculadora de muestra

Nivel de confianza: 95% 99%

Margen de Error:

Población:

Tamaño de Muestra:

Figura 3. Cálculo de la muestra.

El tipo de muestreo utilizado en nuestra investigación es el estratificado, la población de estudio está conformada por 129 docentes de los cuales se tomó 98 docentes, como criterio de inclusión en ello estuvieron conformados hombres y mujeres entre nuevos docentes y los docentes más antiguos. Se excluirá a los docentes que son de contrato, los que no se encontraban laborando o tenían permisos por parte de la institución, así como a docentes que no tenían el conocimiento de la investigación realizada.

5.3. Procesamiento y análisis de datos

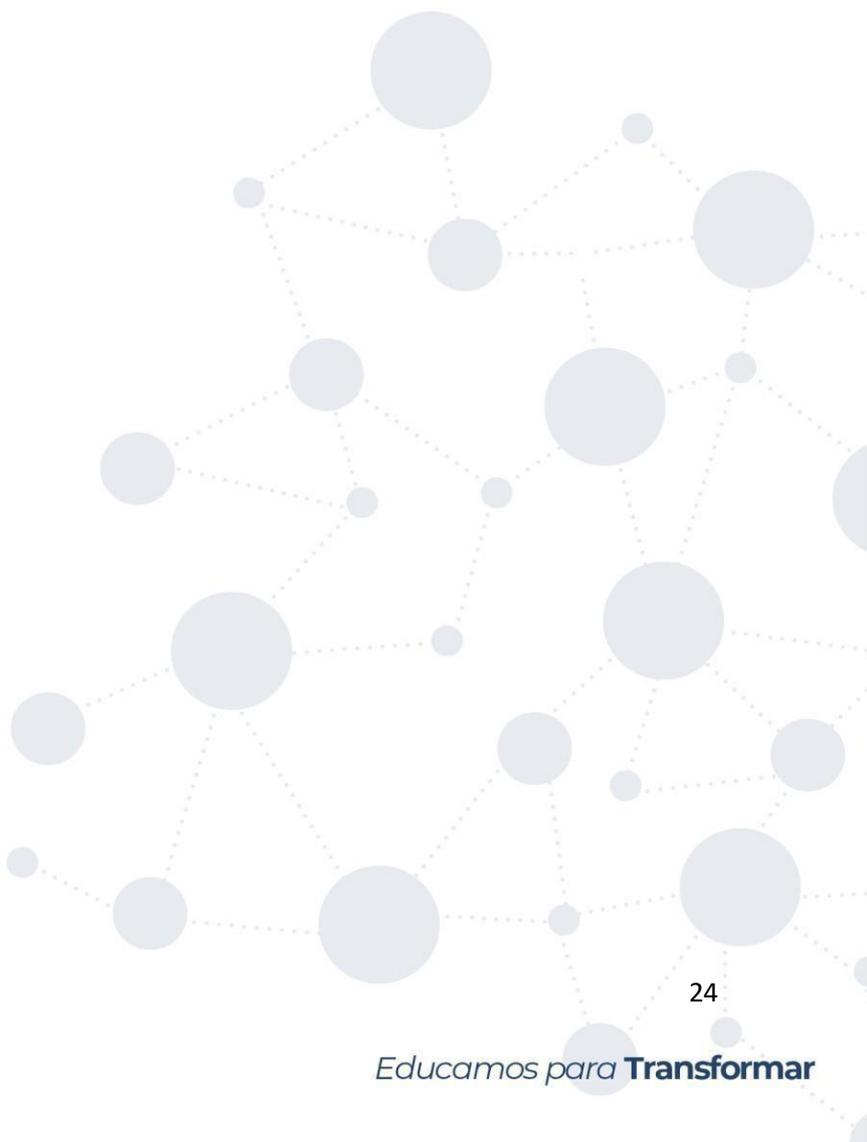
Para evaluar el nivel de estrés laboral en la población de docentes, se aplicó un cuestionario estructurado a través de la plataforma Google Forms. Dicho cuestionario fue compartido por el Ingeniero Diego Benavidez, jefe de Recursos Humanos e inspector general de la institución, a través de los grupos de WhatsApp de los docentes. En el formulario, se incluyó el consentimiento informado para garantizar el cumplimiento de los principios éticos de la investigación.

Los datos recopilados fueron tabulados y organizados en hojas de cálculo de Microsoft Excel 2019, clasificándolos según las variables de estudio. Posteriormente, se realizó un análisis variable por variable, generando tablas y figuras que permitieron una representación clara de los resultados.



Entre las principales variables analizadas, como el estrés laboral y el desempeño laboral, se efectuó un análisis de correlación para identificar posibles relaciones estadísticas.

Para el análisis se utilizó el software Microsoft Excel 2019.



6. Resultados

6.1. Estrés laboral en los docentes

El análisis de los resultados generales sobre los niveles de estrés entre los docentes reveló que un 72% experimentó algún grado de estrés. De este porcentaje, se destacó que el estrés leve fue el más común, con un 38% de los participantes reportando este nivel (Tabla 1); Aunque el estrés leve no se consideró un nivel crítico, este porcentaje significativo sugirió que un número considerable de docentes enfrentó estrés afectado su bienestar general y rendimiento laboral. Este tipo de estrés estuvo probablemente relacionado con las cargas laborales, mala planificación o la acumulación de trabajo, lo que resalta la importancia de implementar estrategias para mejorar la salud mental y el bienestar laboral de los docentes.

Tabla 1. Impacto del estrés en docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Daniel Álvarez Burneo, 2024.

Escala	Rango	F	%
Sin estrés	12-24	27	28%
Estrés leve	25-36	37	38%
Estrés medio	37-42	22	22%
Estre alto	43-58	11	11%
Estrés grave	59-72	1	1%
Total		98	100%

6.2. Imposibilidad de conciliar el sueño.

Dentro de los resultados obtenidos de los niveles de estrés y la imposibilidad de conciliar el sueño se pudo evidenciar que, los niveles más preocupantes fueron; el estrés medio que se concentra en las categorías superiores, con 22 docentes. Así también, el estrés alto destaca por sus significativos números, con 11 participantes. Finalmente, el estrés grave es reportado por un único docente que presenta estos síntomas (Tabal 2).

Tabla 2. Niveles de estrés, Imposibilidad de conciliar el sueño.

	Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Algunas veces	Relativamente frecuente	Muy frecuente	TOTAL
Sin estrés	9	14	3	1	0	0	27
Estrés leve	2	10	16	8	1	0	37
Niveles de estrés Estrés medio	1	3	9	7	2	0	22
Estrés alto	1	0	0	4	4	2	11
Estrés grave	0	0	0	0	0	1	1
Total	13	27	28	20	7	3	98

6.3. Indigestiones y molestias gastrointestinales

Por otra parte, con respecto a las indigestiones y molestias gastrointestinales, los participantes del estudio señalaron que el estrés medio también se manifiesta con mayor frecuencia. En contraste, los niveles de estrés alto y estrés grave son menos frecuentes, con 11 y 1 casos respectivamente, concentrándose en las categorías de mayor intensidad (Tabla 3).

Tabla 3. Niveles de estrés, Indigestiones y molestias gastrointestinales.

	Algunas veces	Casi nunca	Muy frecuente	Nunca	Pocas veces	Relativamente frecuente	TOTAL
Estrés alto	2	0	2	0	0	7	11
Estrés grave	0	0	1	0	0	0	1
Niveles de estrés Estrés leve	7	7	0	1	21	1	37
Estrés medio	9	0	1	1	10	1	22
Sin estrés	1	11	0	12	3	0	27
Total	19	18	4	14	34	9	98

6.4. Sensación de cansancio extremo o agotamiento

En cuanto a la sensación de cansancio extremo o agotamiento, destaca el estrés medio, que afecta a 22 docentes, mostrando una mayor tendencia hacia sensaciones regulares o frecuentes de agotamiento. Cabe resaltar que, en niveles más severos, el estrés alto con 11 participantes se presentan estos síntomas, mientras que el estrés grave solo afecta a un docente (Tabla 4).

Tabla 4. Niveles de estrés, Sensación de cansancio extremo o agotamiento.

		Algunas veces	Casi nunca	Muy frecuente	Nunca	Pocas veces	Relativamente frecuente	Total
Niveles de estrés	Estrés alto	2	0	1	0	0	8	11
	Estrés grave	0	0	1	0	0	0	1
	Estrés leve	8	7	2	1	17	2	37
	Estrés medio	8	1	4	0	3	6	22
	Sin estrés	1	10	0	5	11	0	27
Total		19	18	8	6	31	16	98

6.5. Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana

Los resultados obtenidos evidencian que el estrés medio tiene una distribución mayor entre las demás categorías con 22 casos. El estrés alto presenta un porcentaje notable con 11 casos los cuales presentan tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana. Por su parte, el estrés grave afecta únicamente a un docente lo que refleja una tendencia hacia una mayor intensidad en estas sensaciones (Tabla 5).

Tabla 5. Niveles de estrés, Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana

	Algunas veces	Casi nunca	Muy frecuente	Nunca	Pocas veces	Relativamente frecuente	Total
Estrés alto	5	1	1	0	0	4	11
Estrés grave	0	0	1	0	0	0	1
Niveles de estrés							
Estrés leve	7	8	1	3	16	2	37
Estrés medio	13	0	2	1	3	3	22
Sin estrés	2	14	0	10	1	0	27
Total	27	23	5	14	20	9	98

6.6. Desempeño laboral de los docentes (variable 2)

Los resultados obtenidos a través de la observación participante permitieron evidenciar aspectos relevantes sobre el desempeño laboral de los docentes, los cuales se presentan a continuación. (Ver anexo 5)

6.6.1 Configuración del espacio académico y comportamiento social

El espacio observado corresponde a una institución educativa situada en un área urbana. Las aulas, oficinas y áreas comunes muestran un ambiente dinámico y funcional, diseñado para facilitar el aprendizaje y la interacción entre docentes y estudiantes. Sin embargo, el comportamiento social refleja cierta tensión, especialmente durante reuniones internas y actividades de revisión. Aunque los docentes trabajan en equipo en algunas tareas, también se observan momentos de aislamiento para concentrarse en labores individuales.

6.6.2 Patrones de interacción

La interacción entre los docentes fue mayormente formal y orientada al trabajo. Se notaron momentos de cooperación durante la planificación de evaluaciones, pero también existieron tensiones durante los desacuerdos. Las interacciones con estudiantes y padres de familia fueron breves y enfocadas en resolver inquietudes específicas.

6.6.3 Roles

Cada grupo observado reflejó una disposición de compromiso laboral dentro del entorno académico. Los docentes desempeñaron un rol clave al asumir responsabilidades diversas, como la planificación de actividades, la atención personalizada a estudiantes y padres de familia, y la gestión de situaciones tensas con profesionalismo.

6.6.4 Comunicación y lenguaje corporal

La comunicación fue mayoritariamente verbal, con un tono formal. En reuniones, algunos docentes mostraron signos de agotamiento, como suspiros y ceños fruncidos. Por otro lado, gestos positivos como sonrisas y apoyo hacia colegas también estuvieron presentes, especialmente en momentos de colaboración.

6.6.5 Cultura y tendencia social

La cultura institucional está orientada a cumplir con lineamientos administrativos, lo que genera presión sobre los docentes. Esto se ve reflejado en la preocupación por balancear la carga académica de los estudiantes con las expectativas del ministerio de educación. Predomina un ambiente de responsabilidad, aunque las exigencias laborales afectan ocasionalmente el bienestar colectivo.

6.6.6 Eventos y anomalías

Durante la jornada, se vivió un momento de tensión significativo entre los docentes y algunos padres de familia que insistían en obtener las calificaciones de sus hijos de forma inmediata. La interacción generó estrés adicional entre los docentes, quienes ya enfrentaban una carga laboral elevada debido a las actividades de cierre del trimestre.

La situación fue manejada mediante el uso de comunicación clara y respetuosa por parte de los docentes, quienes buscaron organizar el proceso de atención para minimizar el impacto de la tensión. Este evento destacó la importancia de establecer estrategias para gestionar eficazmente las demandas externas sin comprometer el desempeño de los docentes ni la dinámica del grupo.

7. Discusión

El estrés laboral se asocia con diversas manifestaciones físicas y emocionales, como señala RAMOS (2019), estas reacciones se deben generalmente a la incapacidad del individuo para responder ante presiones excesivas que pueden ser el resultado del propio trabajo o del entorno laboral en sí; esta incapacidad se refiere al sentimiento de no poder soportar tales presiones, evitando así reacciones positivas. De igual forma, estas reacciones van a depender de cómo ve un trabajador su trabajo, lo que significa que cada trabajador reaccionará de manera diferente en una situación similar.

En este sentido se comprende el estrés laboral surge cuando las exigencias del trabajo superan la capacidad de las personas para manejarlas, provocando una respuesta tanto física como emocional. Entre los factores que lo generan se encuentran las cargas excesivas de trabajo, los plazos estrictos, la falta de control sobre las tareas, las relaciones laborales conflictivas y la inseguridad en el empleo. Este tipo de estrés puede manifestarse a través de síntomas físicos, como dolores de cabeza y trastornos gastrointestinales, así como emocionales, incluyendo ansiedad, irritabilidad y depresión. Sus efectos negativos impactan tanto la salud física y mental de los empleados como su rendimiento laboral y calidad de vida. Para fomentar un entorno laboral saludable y productivo, es crucial que tanto trabajadores como trabajadoras se identifiquen y gestionen adecuadamente.

Cabe considerar, por otra parte, como señala Montoya (2020), el estrés laboral se manifiesta tanto en el ámbito físico como psicológico y tiene un gran impacto en la organización a la que pertenece la persona. En el plano psicológico, los seres humanos requieren desarrollar habilidades como la memoria, la concentración y el aprendizaje; sin embargo, estos aspectos pueden verse afectados cuando experimentan situaciones de estrés. En el ámbito físico, el estrés puede acarrear serias consecuencias, como problemas cardiovasculares derivados de la ansiedad, problemas dermatológicos y digestivos, entre otros. También, la depresión y la ansiedad pueden provocar insomnio en las personas.

De este modo los docentes con niveles de estrés medio y alto reportaron dificultades significativas para conciliar el sueño, indigestiones, molestias gastrointestinales y sensaciones de cansancio extremo. Estos síntomas son claros indicadores de que el estrés no solo afecta la salud mental, sino que también tiene consecuencias físicas directas que pueden afectar la capacidad de los docentes para desempeñar sus funciones con eficacia. (bizneo, 2022)

menciona que un buen desempeño laboral posee características clave como la dedicación, mejora la capacidad de aprendizaje, integridad, adaptabilidad y habilidades interpersonales. Para evaluarlo, se emplean distintos métodos: evaluación del supervisor, autoevaluación, revisión por compañeros y retroalimentación del cliente.

Así mismo, el desempeño laboral de los docentes, visualiza como cada docente mantiene tensión durante sus jornadas la misma que es ocasionada por las cargas laborales que mantienen. El desempeño laboral de los docentes está estrechamente vinculado a la diversidad de roles que asumen. La capacidad de cumplir con múltiples responsabilidades, como la planificación y la atención personalizada, es un indicador de un alto nivel de compromiso laboral. Sin embargo, asumir demasiados roles puede llevar al agotamiento, lo que afecta negativamente el rendimiento. Desde el punto de vista de Carlos Cabezas (2021), el desempeño laboral es la forma, el tiempo y la calidad en la que los profesionales de una organización realizan las tareas y responsabilidades encomendadas y necesarias para que la actividad de la organización funcione de manera eficiente.

El desempeño laboral se ve influenciado por las dinámicas de interacción, ya que el trabajo en equipo y la cooperación son fundamentales en un contexto educativo. Aunque dentro de la institución se observen momentos de colaboración, las tensiones durante desacuerdos podrían limitar la capacidad de los docentes para alcanzar sus objetivos.

La teoría del desempeño laboral destaca que las relaciones interpersonales saludables son un factor clave para optimizar el rendimiento y minimizar los conflictos. Como dice bizneo (2022), el desempeño laboral posee características clave como la dedicación, mejora la capacidad de aprendizaje, integridad, adaptabilidad y habilidades interpersonales.

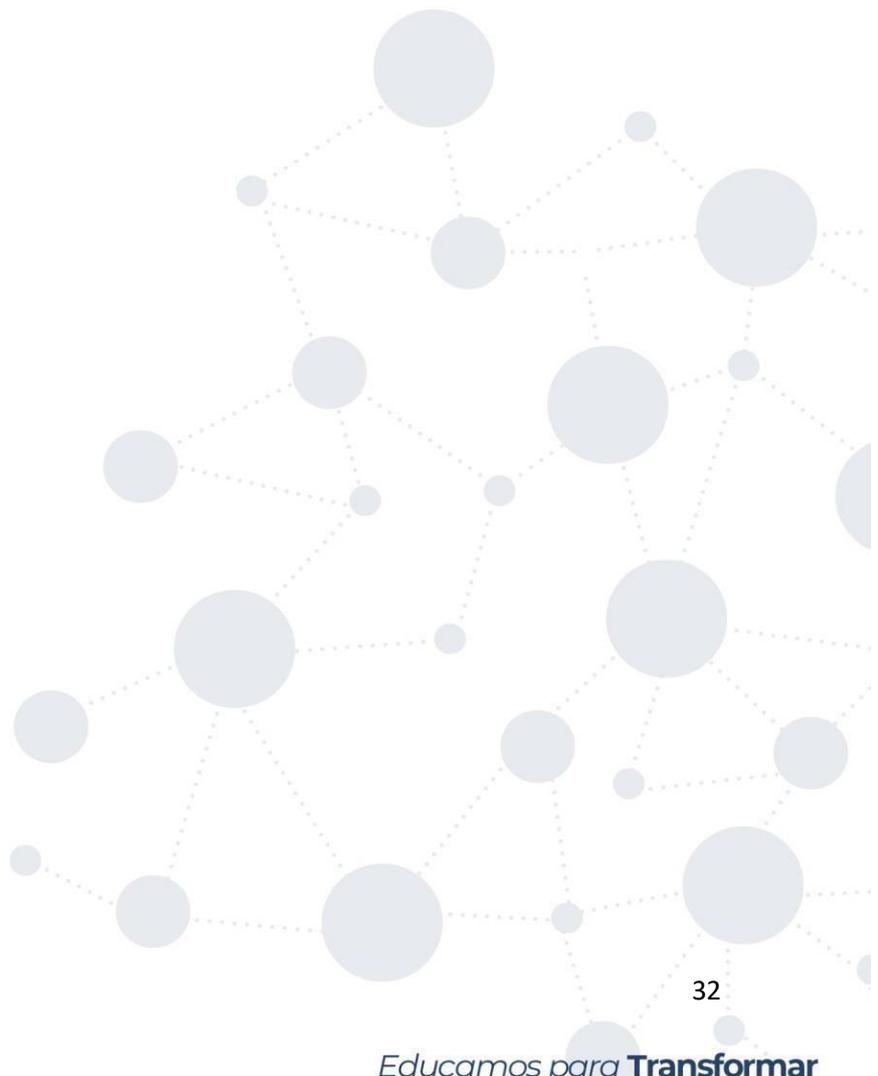
El desempeño laboral se refiere a la fijación de metas y objetivos organizacionales que un trabajador debe cumplir demostrando sus competencias laborales, motivaciones y valores, lo que ayuda a alcanzar los resultados esperados y confirma que su desempeño es óptimo.

Finalmente, los resultados obtenidos en este estudio sobre el estrés laboral y el rendimiento de los docentes en la Unidad Educativa Fiscomisional Daniel Álvarez Burneo revelan que una gran proporción de los docentes (72%) experimenta algún grado de estrés, con el estrés leve como el más común (38%). Este hallazgo es preocupante, ya que, aunque el estrés leve no se considera de inmediato como un problema crítico, puede tener efectos acumulativos



que impacten negativamente en la salud mental y física de los docentes, así como en su rendimiento laboral

Por lo tanto, estos hallazgos están en línea con investigaciones previas que sugieren que el estrés leve puede alterar tanto el bienestar físico como emocional, disminuyendo la calidad de vida y el rendimiento en el trabajo. La revista (MedlinePlus, 2022) menciona que existen muchas maneras en las que se puede aprender a manejar el estrés laboral. Por lo tanto, señala las siguientes prevenciones. Si el trabajador se siente estresado o molesto en el trabajo, se recomienda tomar un descanso para relajarse. Establecer metas alcanzables y evita aceptar más responsabilidades de las que pueda manejar. Regular el uso de dispositivos electrónicos fuera del horario laboral para facilitar la desconexión. Si las condiciones de trabajo son inseguras o incómodas, es preferible colaborar con los superiores, sindicatos o recursos humanos para mejorarlas, además, se debe tener una buena organización de los pendientes, priorizarlos y abordarlos en orden. Reservar tiempo para actividades que disfruten, como hacer ejercicio o ver una película. Aprovechar los días libres y aprender técnicas de manejo del estrés, como ejercicios de relajación.



8. Conclusiones

El estudio revela que el estrés laboral entre los docentes es un fenómeno complejo que afecta tanto la salud física como emocional, y tiene repercusiones directas en su desempeño laboral. Las tensiones laborales, la carga administrativa y las interacciones sociales contribuyen significativamente a este estrés, lo que pone de manifiesto la necesidad de políticas institucionales que aborden estos factores.

El estrés laboral en los docentes de la Unidad Educativa Daniel Álvarez Burneo afecta significativamente tanto su salud como su desempeño laboral. El 72% de los docentes presenta niveles elevados de estrés debido a factores como la sobrecarga de trabajo y la presión por mantener altos estándares académicos. Este estrés se refleja en síntomas físicos y emocionales que interfieren en su capacidad para realizar sus tareas con eficacia. Por lo tanto, se concluye que es esencial abordar las causas del estrés en el ámbito educativo para mejorar tanto el bienestar de los docentes como la calidad de la enseñanza.

El estrés laboral influye en la calidad del rendimiento del docente. La presencia de estrés, especialmente en niveles medios y altos, está directamente relacionada con la disminución del rendimiento laboral de los docentes. La sensación de cansancio extremo, la imposibilidad de levantarse por la mañana y la falta de motivación observada en los participantes indican que el estrés prolongado puede deteriorar la capacidad de los docentes para llevar a cabo sus responsabilidades de manera efectiva. Esto resalta la necesidad de intervenciones adecuadas para prevenir el agotamiento y mejorar la productividad laboral.

9. Recomendaciones

A la Unidad Educativa Fiscomisional tome en consideración la importancia de la salud mental y el bienestar de los docentes y que se implementen intervenciones tanto preventivas como correctivas para mitigar los efectos del estrés laboral; a través, de un enfoque integral que considere tanto las condiciones laborales como el apoyo emocional, se podrá crear un ambiente de trabajo saludable que promueva el desarrollo profesional y personal de los docentes, beneficiando finalmente a toda la comunidad educativa.

A la Unidad Educativa Fiscomisional “Daniel Álvarez Burneo”, evalúe y ajusté las cargas laborales de los docentes para evitar sobrecargarlos con tareas adicionales que puedan contribuir al estrés laboral, con la implementación de una distribución más equilibrada de responsabilidades; así como, la posibilidad de otorgar tiempos adecuados para el descanso, como rutina la realización de pausas activas que ayuda a mejorar la salud mental de los docentes y optimizar su desempeño laboral.

A los directivos y docentes se empoderen en la creación y ejecución del plan de intervención social, el cual tiene como objetivo mejorar no solo el desempeño laboral de los educadores, sino también el bienestar de sus familias. Este plan debe ser desarrollado de manera participativa, involucrando a los docentes en cada etapa del proceso, desde su planificación hasta la implementación, para asegurar que se aborden las necesidades específicas de cada miembro del personal.

10. Bibliografía

- Asociación Mexicana para la Práctica, I. y. (2020). Los diferentes tipos de estrés y sus implicaciones en la salud psíquica y física. *ampiep*.
<https://ampiep.org/que-pasa-con-mi-mente/los-diferentes-tipos-de-estres-y-sus-implicaciones-en-la-salud-psiquica-y-fisica/>
- Becerra, I. Y. (2019). *Estrés laboral y factores asociados en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital público nivel III*. Chiclayo – Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38050/Barboza_BIY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bizneo. (23 de diciembre de 2022). *Qué es el desempeño laboral y cómo medirlo*. Obtenido de BIZNEO SOLUTIONS S.L.:
<https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/#:~:text=Un%20buen%20desempe%C3%B1o%20laboral%20suele,la%20hora%20de%20encontrar%20soluciones.>
- Carlos Cabeza, J. B. (2021). *La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. Ciencias Técnicas y Aplicadas de Investigación*.
<http://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es>
- Dolores Ruiz, E., Salazar Gómez, J. F., Valdivia Rivera, M. d., Hernández Cárdenas, M., & Huerta Mora, I. R. (2023). *Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio. Revista Academia & Negocios*, 169-182.
<https://www.redalyc.org/journal/5608/560875871009/560875871009.pdf>
- Espirituana, G. M. (2023). *Hans Hugo Bruno Selye y el estrés, hito en la historia de la Medicina moderna. SciELO, Gac Méd Espirit vol.25 no.2 Sancti Spíritus*.
<http://scielo.sld.cu/pdf/gme/v25n2/1608-8921-gme-25-02-2492.pdf>
- Estado, s. d. (2021). *REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEJORAMIENTO DEL MEDIO AMBIENTE DEL TRABAJODE LA SECRETARÍA DE DERECHOS HUMANOS*. Quito.
https://www.derechoshumanos.gob.ec/wp-content/uploads/2021/05/15.-reglamento_de_seguridad_y_salud_ocupacional_sdh.pdf
- Figueroa, G. (2023). *Ecuador, ¿El país #1 en el ranking de estrés en Latinoamérica y el Caribe? forbes EC*.
<https://www.forbes.com.ec/columnistas/ecuador-el-pais-1-ranking-estres-latinoamerica-caribe-n39505>
- Gina Acebo, Y. G. (2020). *EL ESTRÉS FAMILIAR Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL. Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria*, 103-114 Vol. 6, Año 2020, Edición Especial.
<https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/mikarimin/article/view/1715/918>

Iguasnia-Amaguaya, S. D. (2020). *Estrés laboral, causas y consecuencias en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Jaime Roldós Aguilera del Distrito Ximena 2 de la ciudad de Guayaquil* . 2020.

[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-EstresLaboralCausasYConsecuenciasEnLosDocentesDeLa-7897544%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-EstresLaboralCausasYConsecuenciasEnLosDocentesDeLa-7897544%20(3).pdf)

International, P. (2021). *enfoque Psicosocial EN EL ACoMPAÑAMIENTO A PERSONAS DEFENSORAS DE DERECHOS HUMANOS*.

https://www.protectioninternational.org/wp-content/uploads/2021/12/The-Psychosocial-Approach-Applied-to-the-Protection-of-Human-Rights-Defenders_ES.pdf

Karen Juliana Guadamud Giler, J. D. (2021). Estrés y desempeño laboral en trabajadores del departamento jurídico de la Corporación Nacional de Electricidad, durante la pandemia COVID 19. *Artículo de investigación: Ciencias Sociales y Políticas* , pp. 1305-1346:

<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i5.2311>

Luz Ángela Buitrago Orjuela, M. A. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *REVISTA DE INVESTIGACIÓN EN SALUD. UNIVERSIDAD DE BOYACÁ*, 131-146:

<https://doi.org/10.24267/issn.2389-7325>

Malvido, A. (2023). Consecuencias del estrés laboral. *Femxa* .

<https://www.cursosfemxa.es/blog/estres-laboral>

MedlinePlus. (8 de noviembre de 2022). *Superar el estrés laboral*. Obtenido de MedlinePlus información de salud para usted :

<https://medlineplus.gov/spanish/ency/patientinstructions/000884.htm#:~:text=Al%20igual%20que%20cualquier%20otro,Padecimientos%20card%C3%ADacos>

Mejía Ch, C. J.-L.-P.-E. (2019). Factores asociados al estrés en trabajadoras de seis países de Latinoamérica . *Revista de la asociación española de especialistas en medicina del trabajo* , 32-41.

Molina, G. P. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *REVISTA: RECIMUNDO*, 163-173.

[https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)

MONTOYA, M. A. (2020). *ESTRÉS LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS EN LA SALUD QUE AFECTAN EL RENDIMIENTO* . FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA FACULTAD DE EDUCACIÓN PERMANENTE Y AVANZADA ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO BOGOTÁ, D.C.

Mugira, A. (2024). Diferencias entre investigación descriptiva y correlacional. *QuestionPro* .

<https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-descriptiva-e-investigacion-correlacional/>

OMS. (2022). *nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*.

<https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>

- ONU. (2023). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*.
<https://www.un.org/es/common-agenda/sustainable-development-goals>
- Pérez, L. M. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1*. Quito: creative commons . Obtenido de
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>
- Prevencon. (2020). El estrés laboral: definición, causas, consecuencias y cómo prevenirlo. *prevencon, seguridad salud y medio ambiente*.
<https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicion-causas-consecuencias-y-como-prevenirlo/>
- Psicología, M. A. (2023). El Síndrome General de Adaptación: La respuesta del cuerpo al estrés. *Revista Mentes Abiertas Psicología*.
<https://www.mentesabiertaspsicologia.com/blog-psicologia/el-sindrome-general-de-adaptacion-la-respuesta-del-cuerpo-al-estres>
- Publica, M. d. (2019). *LEY ORGANICA DE SALUD*. Ecuador.
<https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2017/03/LEY-ORG%C3%81NICA-DE-SALUD4.pdf>
- Quillupangui, J. W. (2023). *EL ESTRÉS LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES*. quito- ecuador .
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/24205/1/TTO971.pdf>
- RAMOS Valentina, P. O. (2019). Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas. *revista espacios*, Vol. 40 (N° 7) Año 2019. Pág. 8.
<https://www.revistaespacios.com/a19v40n07/a19v40n07p08.pdf>
- Renzi Marilu Loza Ticona, J. L. (2020). *Paradigma sociocrítico en investigación*. Obtenido de Psique Mag:Revista Científica Digital de Psicología:
<http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/>
- Salamanca, S. y. (2021). Análisis sistemático sobre estrés en Colombia. Universidad Cooperativa de Colombia. *Analisis*, 53-99.
<https://www.redalyc.org/journal/5155/515570056015/515570056015.pdf>
- Sanitas. (2023). Tipos de estrés. *sanitas parte de bupa*.
<https://www.sanitas.es/biblioteca-de-salud/psicologia-psiquiatria/estres-ansiedad/tipos-estres>
- Social., I. M. (s.f.). *Instituto Mexicano del Seguro Social*. Obtenido de
<https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/Test-Estres-Laboral.pdf>
- Verdad, C. d. (2022). enfoque psicosocial. *revista comicion de la verdad*.
<https://web.comisiondelaverdad.co/en-los-territorios/enfoques/psicosocial>
- Yáñez, J. (2020). *Causas del estrés laboral en los docentes ocasionales de educación superior del sector público de la ciudad de Riobamba*. Riobamba.



unl

Universidad
Nacional
de Loja

Unidad de Educación
a Distancia y en Línea

<https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/d016462e-f35b-44d9-8ed8-e2afef0bae6d/content>



11. Anexos

Anexo 1. Oficio de autorización para realizar la investigación.



 **Unidad Educativa Fiscomisional "Daniel Álvarez Burneo"**
Hermanos Maristas
RECTORADO
LOJA - ECUADOR 

Hno. Eduardo Bartolomé Martínez **RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL "DANIEL ALVAREZ BURNEO"**, a petición de parte interesada y en forma legal,

CERTIFICA:

Que el Sr. **LUIS FRANCISCO GUAYLLAS GUALAN**, con número de cédula 1150541744, tiene a autorización para realizar su trabajo de tesis denominado "*Estrés laboral y rendimiento laboral de los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Daniel Álvarez Burneo*", en las dos etapas I y II, durante los periodos académicos abril - agosto 2024 y octubre 2024 - marzo 2025, en nuestra institución.

Es todo cuanto certifico en honor a la verdad.

 Loja, 3 de julio de 2024


Hno. Eduardo Bartolomé Martínez
RECTOR DE LA U.E.F.
DANIEL ÁLVAREZ BURNEO

yero.-

♣ 60 años sirviendo a la educación de Loja ♣
Teléfono: 2570-530, 2577-031 Fax: 2570-034 www.istdab.edu.ec info@istdab.edu.ec



Anexo 2. Consentimiento informado

Consentimiento Informado para la participación en el estudio:

Estrés laboral y desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Daniel Álvarez Burneo, de la ciudad de Loja, en la actualidad.

Investigadora Responsable: Luis Francisco Guayllas Gualan

Institución: Universidad Nacional de Loja

Fecha: Loja, 14 de noviembre del 2024

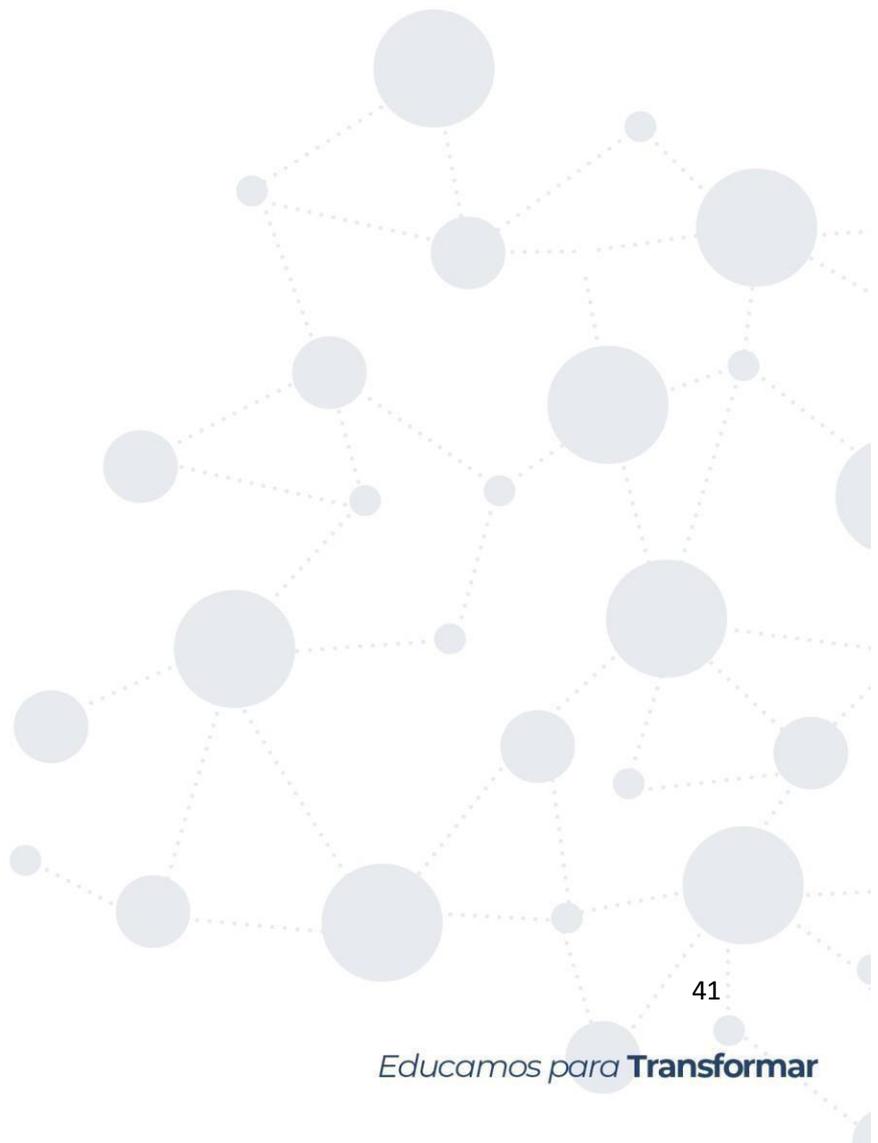
Por autorización del Hno. Eduardo Bartolomé Martínez **RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMICIONAL “DANIEL ÁLVAREZ BURNEO”**.

Le invitamos a participar en un estudio de investigación sobre Estrés laboral y desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Daniel Álvarez Burneo, de la ciudad de Loja, en la actualidad. Antes de decidir si desea participar, es importante que comprenda los detalles del estudio y sus implicaciones. A continuación, se le proporciona la información necesaria para tomar una decisión informada.

1. **Objetivo del estudio:** El objetivo principal de esta investigación es identificar las causas y efectos del estrés laboral y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Daniel Álvarez Burneo, de la ciudad de Loja, en la actualidad.
2. **Procedimiento de participación:** Si decide participar, se le solicitará que complete un cuestionario que incluirá preguntas sobre el estrés laboral y poder conocer en qué grado el docente padece los síntomas al estrés y su influencia en su desempeño laboral. El cuestionario será confidencial y sólo se utilizará con fines de investigación.
3. **Confidencialidad:** Toda la información recopilada durante el estudio se mantendrá estrictamente confidencial. Los datos serán analizados y reportados de forma agregada, sin revelar la identidad de los participantes de manera individual.



4. **Voluntariedad de la participación:** Su participación en este estudio es voluntaria. Tiene derecho a negarse a participar o a retirarse en cualquier momento sin consecuencias negativas para usted. Su decisión de participar o no participar no afectará a sus labores dentro de la institución.
5. **Contacto e información adicional:** Si tiene alguna pregunta o inquietud sobre este estudio, puede comunicarse con el investigador responsable, Luis Francisco Guayllas Gualan, contacto: 0967814471, correo: luis.guayllas@unl.edu.ec.



Anexo 3. Ficha bibliográfica

FICHA BIBLIOGRÁFICA					
Nr o.	Autor/es	Título	Repositorio	Año	Cita
1	Renzi Marilu Loza Ticona, José Luis Mamani Condori, Jheand Simionne Mariaca Mamani, Fabiola Elizabeth Yanqui Santos	Paradigma sociocrítico en investigación	Psique Mag: Revista Científica Digital de Psicología	2020	El propósito del paradigma sociocrítico es liberar a los sujetos de las limitaciones que puedan tener debido a las imposiciones de los grupos dominantes (Renzi Marilu Loza Ticona, 2020).
2	RAMOS Valentina, PANTOJA Odette, TEJERA Eduardo, GONZALE Z Mario	Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrentamient o en instituciones públicas ecuatorianas	Revista espacios	2019	. Además, la competencia actual, impulsada por la globalización y las nuevas tecnologías, provoca cambios en las actividades laborales, lo que tiene efectos perjudiciales en la salud física y mental de los empleados, lo que



					reduce el desempeño de las organizaciones (RAMOS Valentina, 2019, pág. 3).
3	Malvido, Andrea	Consecuencias del estrés laboral	femxa	2023	A nivel psicológico: Se presentan alteraciones emocionales al azar, alteraciones cognitivas y cambios en la conducta, personalidad y comportamiento, estos efectos del estrés laboral pueden llegar a ser enfermedades patológicas, provocando trastornos psicológicos como ansiedad, depresión que tienden a provocar problemas de adicciones a sustancias psicotrópicas, entre otros.

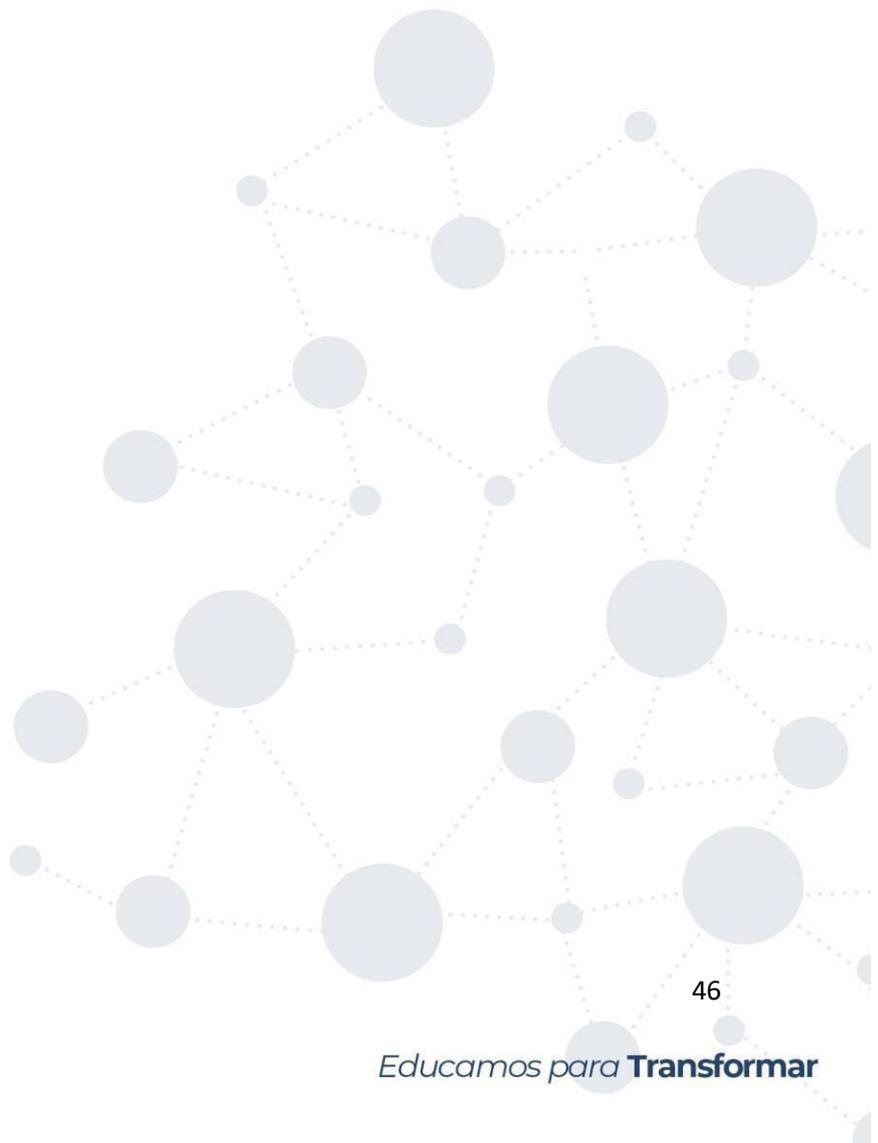


				<p>A nivel biológico: El estrés laboral aumenta la frecuencia cardiaca y respiratoria, la tensión muscular, las pautas de sueño y la digestión. Las consecuencias negativas para la salud como la hipertensión arterial, problemas digestivos, cefaleas, fatiga, dolores musculares e insomnio pueden aparecer según el órgano que se active a consecuencia de estos síntomas y el tiempo que permanezcan activados.</p> <p>A nivel social: Dentro del nivel social el estrés laboral principalmente tiene su efecto en el ambiente laboral y lugar de trabajo, ya</p>
--	--	--	--	--

					que quien porta estrés tiene un notorio cambio de comportamiento y especialmente en el rendimiento dentro de su área laboral, así mismo esto afecta a las relaciones dentro del lugar de trabajo causando un ambiente laboral negativo y no prospero para un excelente rendimiento.
4	MONTOYA , MARÍA ALEJANDRA ACERO	ESTRÉS LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS EN LA SALUD QUE AFECTAN EL RENDIMIENTO	FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA FACULTAD DE EDUCACIÓN PERMANENTE Y AVANZADA ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO BOGOTÁ, D.C.	2020	Según la autora (MONTOYA, 2020) nos dice que el estrés laboral se manifiesta tanto en el ámbito físico como psicológico y tiene un gran impacto en la organización a la que pertenece la persona.
5	Mejía Ch, Chacón J, Enamorado-Leiva OM,	Factores asociados al estrés en trabajadoras	Revista de la asociación española de especialistas en medicina del trabajo	2019	Para algunos autores, estos síntomas son parte del conjunto de



	Garnica LR, Chacón- Pedraza SA, García- Espinosa YA.	de seis paices de latinoamerica			manifestaciones característico del estrés; sin embargo, otros investigadores sugieren que el mantenimiento de niveles altos de estrés puede llevar al desarrollo de cuadros depresivos o ansiosos consolidados (Mejía Ch, 2019).
--	---	---------------------------------------	--	--	--



Anexo 4. Estructura de la encuesta

Test de estrés laboral.

Link: <https://forms.gle/EnFf7kTWKnyknhDv7>

TEST DE ESTRÉS LABORAL

Permite conocer en qué grado el trabajador padece los síntomas asociados al estrés.

Instrucciones:
De los siguientes síntomas, selecciona el grado experimentado durante los últimos 3 meses de acuerdo al semáforo presentado.

1 Nunca	2 Casi nunca	3 Pocas veces	4 Algunas veces	5 Relativamente frecuente	6 Muy frecuente	
Imposibilidad de conciliar el sueño.	1	2	3	4	5	6
Jaquecas y dolores de cabeza.	1	2	3	4	5	6
Indigestiones o molestias gastrointestinales.	1	2	3	4	5	6
Sensación de cansancio extremo o agotamiento.	1	2	3	4	5	6
Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual.	1	2	3	4	5	6
Disminución del interés sexual.	1	2	3	4	5	6
Respiración entrecortada o sensación de ahogo.	1	2	3	4	5	6
Disminución del apetito.	1	2	3	4	5	6
Temblores musculares (por ejemplo tics nerviosos o parpadeos).	1	2	3	4	5	6
Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo.	1	2	3	4	5	6
Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana.	1	2	3	4	5	6
Tendencias a sudar o palpitaciones.	1	2	3	4	5	6

Resultados:

Revisa cuál es el color que más se repite en tus resultados (o suma cada número seleccionado) y ubica el resultado de acuerdo a la siguiente tabla:

Sin estrés (12)	No existe síntoma alguno de estrés. Tienes un buen equilibrio, continúa así y contagia a los demás de tus estrategias de afrontamiento!
Sin estrés (24)	Te encuentras en fase de alarma, trata de identificar el o los factores que te causan estrés para poder ocuparte de ellos de manera preventiva.
Estrés leve (36)	Haz conciencia de la situación en la que te encuentras y trata de ubicar qué puedes modificar, ya que si la situación estresante se prolonga, puedes romper tu equilibrio entre lo laboral y lo personal. No agotes tus resistencias!
Estrés medio (48)	Te encuentras en una fase de agotamiento de recursos fisiológicos con desgaste físico y mental. Esto puede tener consecuencias más serias para tu salud.
Estrés alto (60)	Busca ayuda
Estrés grave (72)	

*Adaptado del Cuestionario de Problemas Psicosomáticos (o CPP)

Anexo 5. Guía de observación participante

<p>Guía de observación participante – Diario de campo</p> <p><i>Estrés laboral y desempeño laboral de los docentes.</i></p>
<p>Unidad Educativa Daniel Álvarez Burneo</p> <p>Universidad Nacional de Loja</p>
<p>Datos de la observación</p>
<p>Fecha: 01/10/2024</p> <p>Lugar de la observación: Unidad Educativa Daniel Álvarez Burneo</p> <p>Hora de inicio: 08H00 a.m.</p> <p>Hora de culminación: 13H00 p.m.</p> <p>Tiempo de permanencia: 5 horas</p>
<p>Información del contexto y el entorno</p>
<p>Objetivo de la observación: Identificar las causas y efectos del estrés laboral y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Daniel Álvarez Burneo, de la ciudad de Loja, en la actualidad.</p> <p>Breve descripción de participantes observados: Docentes de diferentes disciplinas académicas, entre ellos hombres y mujeres con edades promedio entre 30 y 55 años, con experiencia laboral variada y diversidad en estilos pedagógicos.</p> <p>Breve descripción del entorno geográfico y social observado: La institución está ubicada en un área urbana, rodeada de edificios administrativos, bibliotecas, aulas, pequeños restaurantes y canchas deportivas que sirven como puntos de encuentro para estudiantes y docentes. El ambiente general refleja dinamismo y actividad constante.</p>

Diario de campo	
<p style="text-align: center;">Descripción</p> <p>Durante la observación, se notó que los docentes se encontraban bajo un ritmo de trabajo acelerado debido a las evaluaciones finales del trimestre. Se observaron momentos de tensión, especialmente durante reuniones internas y la revisión de calificaciones.</p>	<p style="text-align: center;">Interpretación</p> <p>El aumento en la carga laboral, junto con los plazos ajustados, parece ser una causa directa de los niveles de estrés percibidos. Esto podría afectar tanto la calidad de la enseñanza como el bienestar de los docentes.</p>
Perfil socio-demográfico	
<ul style="list-style-type: none"> • Género: Predominantemente femenino con 77 mujeres y 52 docentes masculinos. • Edad: Entre 30 y 55 años. • Procedencia: Mayoritariamente de la ciudad de Loja y zonas cercanas. • Estado civil: Diverso (solteros, casados, divorciados). • Escolaridad: Nivel superior (licenciaturas y posgrados). • Ocupación: Docentes. 	
Interacciones observadas	
<p>La mayor parte de la comunicación fue formal y orientada al trabajo, con interacciones breves entre colegas. En algunos casos, se notó la presencia de tensión en reuniones.</p> <p>Algunos docentes mostraron signos de agotamiento, como suspiros frecuentes, ceños fruncidos y movimientos rápidos al desplazarse. Otros intentaron mantener un tono positivo, sonriendo o utilizando gestos de apoyo hacia sus colegas.</p> <p>Se observó una mayor colaboración entre los docentes al enfrentarse a tareas complicadas, aunque también hubo momentos de aislamiento para concentrarse en labores individuales.</p>	

Actividades realizadas durante la observación

1. Preparación de materiales para clase (08:15 a.m. - 09:30 a.m.).
2. Revisión de calificaciones (09:45 a.m. - 10:30 a.m.).
3. Reunión para planificar evaluaciones (11:00 a.m. - 12:00 p.m.).
4. Atención a estudiantes y padres (12:15 p.m. - 12:45 p.m.).

Eventos significativos

Durante la revisión de calificaciones, se generó un ambiente de tensión entre los docentes y algunos padres de familia que insistían en verificar las notas de sus hijos de manera inmediata. Aunque los docentes intentaron atender las inquietudes, la presión de cumplir con otros compromisos administrativos complicó la interacción. Finalmente, lograron manejar la situación con comunicación firme pero respetuosa, minimizando el impacto en las dinámicas laborales del grupo.

Diálogos relevantes

Padre de familia A:

"Necesito ver las calificaciones de mi hijo ahora mismo. No entiendo por qué no pueden proporcionármelas de inmediato."

Docente A:

"Comprendemos su preocupación, pero en este momento estamos procesando varias solicitudes. Le pedimos paciencia; en breve atenderemos su caso."

Padre de familia B:

"Es que siempre hay demoras. Los padres también necesitamos tiempo para hablar con ustedes sobre el progreso de nuestros hijos."

Docente B:

"Lo entiendo perfectamente, pero les aseguro que estamos trabajando para resolver todas las inquietudes lo antes posible. ¿Podría esperar unos minutos mientras finalizamos con otros padres?"



Plan de acción para el próximo día de observación

1. Enfocarme en observar cómo los docentes manejan su tiempo durante los descansos y las actividades recreativas.
2. Prestar atención a los signos físicos y verbales de estrés en momentos específicos del día.
3. Ajustar la observación para incluir entrevistas breves con los docentes sobre su percepción del estrés laboral.



Anexo 6. Matriz de tabulación de datos.

ID	1. Imposibilidad de conciliar el sueño.	2. Jaquecas y dolores de cabeza.	3. Indigestiones y molestias gastrointestinales.	4. Sensación de cansancio extremo o agotamiento.	5. Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual.	6. Disminución del interés sexual.
1	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Algunas veces
2	Casi nunca	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Casi nunca
3	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Pocas veces	Pocas veces	Nunca
4	Pocas veces	Algunas veces	Pocas veces	Relativamente frecuente	Relativamente frecuente	Muy frecuente
5	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces
6	Nunca	Algunas veces	Muy frecuente	Muy frecuente	Casi nunca	Nunca
7	Pocas veces	Pocas veces	Casi nunca	Algunas veces	Pocas veces	Casi nunca
8	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Nunca
9	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca
10	Pocas veces	Pocas veces	Nunca	Muy frecuente	Relativamente frecuente	Casi nunca
11	Casi nunca	Casi nunca	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Nunca
12	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Nunca
13	Casi nunca	Algunas veces	Pocas veces	Relativamente frecuente	Nunca	Algunas veces
14	Casi nunca	Pocas veces	Pocas veces	Algunas veces	Relativamente frecuente	Pocas veces
15	Nunca	Pocas veces	Pocas veces	Casi nunca	Nunca	Pocas veces
16	Relativamente frecuente	Pocas veces	Pocas veces	Algunas veces	Algunas veces	Pocas veces
17	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca
18	Algunas veces	Algunas veces	Pocas veces	Relativamente frecuente	Relativamente frecuente	Casi nunca
19	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Muy frecuente	Nunca	Pocas veces
20	Relativamente frecuente	Algunas veces	Algunas veces	Relativamente frecuente	Algunas veces	Algunas veces
21	Casi nunca	Nunca	Nunca	Pocas veces	Nunca	Casi nunca
22	Algunas veces	Pocas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi nunca	Pocas veces
23	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Muy frecuente	Nunca	Algunas veces
24	Casi nunca	Casi nunca	Pocas veces	Pocas veces	Casi nunca	Casi nunca
25	Casi nunca	Casi nunca	Algunas veces	Algunas veces	Casi nunca	Casi nunca
26	Pocas veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca
27	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Casi nunca	Nunca
28	Casi nunca	Pocas veces	Pocas veces	Muy frecuente	Algunas veces	Pocas veces
29	Casi nunca	Pocas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
30	Algunas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Casi nunca	Nunca
31	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Pocas veces	Nunca	Nunca
32	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Pocas veces	Nunca	Pocas veces
33	Relativamente frecuente	Algunas veces	Muy frecuente	Muy frecuente	Algunas veces	Casi nunca
34	Pocas veces	Pocas veces	Casi nunca	Pocas veces	Casi nunca	Casi nunca
35	Algunas veces	Algunas veces	Relativamente frecuente	Relativamente frecuente	Pocas veces	Relativamente frecuente
36	Casi nunca	Casi nunca	Pocas veces	Casi nunca	Nunca	Nunca
37	Algunas veces	Pocas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Pocas veces
38	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Nunca
39	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces
40	Casi nunca	Algunas veces	Algunas veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
41	Casi nunca	Casi nunca	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces
42	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca
43	Muy frecuente	Muy frecuente	Relativamente frecuente	Relativamente frecuente	Muy frecuente	Algunas veces
44	Relativamente frecuente	Relativamente frecuente	Relativamente frecuente	Relativamente frecuente	Algunas veces	Muy frecuente
45	Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Casi nunca
46	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces
47	Pocas veces	Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Nunca	Casi nunca
48	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Algunas veces	Nunca	Casi nunca
49	Muy frecuente	Algunas veces	Relativamente frecuente	Relativamente frecuente	Relativamente frecuente	Algunas veces
50	Relativamente frecuente	Muy frecuente	Algunas veces	Relativamente frecuente	Pocas veces	Pocas veces
51	Algunas veces	Relativamente frecuente	Algunas veces	Relativamente frecuente	Casi nunca	Pocas veces
52	Algunas veces	Nunca	Nunca	Algunas veces	Nunca	Relativamente frecuente
53	Pocas veces	Casi nunca	Casi nunca	Algunas veces	Pocas veces	Algunas veces
54	Algunas veces	Algunas veces	Pocas veces	Relativamente frecuente	Algunas veces	Algunas veces
55	Algunas veces	Casi nunca	Relativamente frecuente	Muy frecuente	Algunas veces	Algunas veces
56	Algunas veces	Casi nunca	Algunas veces	Relativamente frecuente	Algunas veces	Pocas veces
57	Algunas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Nunca	Pocas veces
58	Casi nunca	Pocas veces	Nunca	Pocas veces	Pocas veces	Nunca
59	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca
60	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca



61	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca
62	Casi nunca					
63	Pocas veces	Pocas veces	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca
64	Algunas veces	Pocas veces	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca
65	Pocas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Pocas veces	Casi nunca
66	Pocas veces	Pocas veces	Casi nunca	Pocas veces	Nunca	Nunca
67	Pocas veces	Casi nunca	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Casi nunca
68	Pocas veces	Nunca				
69	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Nunca	Nunca
70	Algunas veces	Pocas veces	Nunca	Pocas veces	Nunca	Nunca
71	Pocas veces	Nunca	Algunas veces	Casi nunca	Muy frecuente	Algunas veces
72	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Relativamente frecuente	Algunas veces
73	Algunas veces	Casi nunca	Relativamente frecuente	Algunas veces	Nunca	Casi nunca
74	Pocas veces	Pocas veces	Algunas veces	Nunca	Nunca	Nunca
75	Casi nunca	Algunas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Casi nunca
76	Algunas veces	Pocas veces	Algunas veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
77	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Pocas veces	Nunca	Casi nunca
78	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Pocas veces	Nunca
79	Pocas veces	Casi nunca	Pocas veces	Pocas veces	Casi nunca	Pocas veces
80	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Pocas veces
81	Algunas veces	Relativamente frecuente	Muy frecuente	Algunas veces	Relativamente frecuente	Pocas veces
82	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Relativamente frecuente	Relativamente frecuente
83	Casi nunca					
84	Relativamente frecuente	Relativamente frecuente	Relativamente frecuente	Relativamente frecuente	Algunas veces	Pocas veces
85	Algunas veces	Algunas veces	Relativamente frecuente	Relativamente frecuente	Algunas veces	Relativamente frecuente
86	Pocas veces					
87	Casi nunca	Casi nunca	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces
88	Casi nunca					
89	Muy frecuente	Relativamente frecuente	Muy frecuente	Muy frecuente	Relativamente frecuente	Relativamente frecuente
90	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Pocas veces	Pocas veces
91	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
92	Casi nunca	Pocas veces				
93	Relativamente frecuente					
94	Pocas veces	Pocas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
95	Algunas veces	Pocas veces	Algunas veces	Casi nunca	Algunas veces	Casi nunca
96	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Casi nunca	Pocas veces
97	Pocas veces	Relativamente frecuente	Algunas veces	Relativamente frecuente	Algunas veces	Pocas veces
98	Pocas veces	Casi nunca	Pocas veces	Casi nunca	Pocas veces	Pocas veces

ID	7. Respiración entrecortada o sensación de ahogo.	8. Disminución del apetito.	9. Temblores musculares (por ejemplo, tics nerviosos o parpadeos).	10. Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo.	11. Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana.	12. Tendencias a sudar o palpitaciones.
1	Algunas veces	Algunas veces	Relativamente frecuente	Casi nunca	Relativamente frecuente	Pocas veces
2	Casi nunca	Pocas veces	Pocas veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
3	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca
4	Algunas veces	Casi nunca	Algunas veces	Relativamente frecuente	Nunca	Muy frecuente
5	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces
6	Muy frecuente	Relativamente frecuente	Muy frecuente	Muy frecuente	Algunas veces	Muy frecuente
7	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
8	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Algunas veces	Nunca
9	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca
10	Relativamente frecuente	Algunas veces	Casi nunca	Casi nunca	Relativamente frecuente	Algunas veces
11	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Casi nunca	Pocas veces
12	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Pocas veces	Nunca
13	Nunca	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Algunas veces	Pocas veces
14	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Relativamente frecuente	Pocas veces	Pocas veces
15	Nunca	Nunca	Pocas veces	Casi nunca	Casi nunca	Nunca
16	Casi nunca	Casi nunca	Pocas veces	Casi nunca	Pocas veces	Casi nunca
17	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca
18	Pocas veces	Casi nunca	Pocas veces	Pocas veces	Algunas veces	Casi nunca
19	Pocas veces	Nunca	Pocas veces	Casi nunca	Algunas veces	Pocas veces
20	Relativamente frecuente	Algunas veces	Algunas veces	Relativamente frecuente	Muy frecuente	Relativamente frecuente
21	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca
22	Pocas veces	Pocas veces	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca
23	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Muy frecuente	Nunca
24	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca
25	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
26	Casi nunca	Nunca	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces
27	Casi nunca	Pocas veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
28	Nunca	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi nunca
29	Nunca	Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Pocas veces	Nunca
30	Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
31	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca
32	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca
33	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Relativamente frecuente	Relativamente frecuente
34	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca
35	Muy frecuente	Algunas veces	Muy frecuente	Algunas veces	Relativamente frecuente	Muy frecuente
36	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca
37	Algunas veces	Pocas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
38	Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Nunca	Muy frecuente	Relativamente frecuente
39	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces



1859

40	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca
41	Pocas veces	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Pocas veces	Casi nunca
42	Casi nunca					
43	Casi nunca	Nunca	Relativamente frecuente	Relativamente frecuente	Casi nunca	Muy frecuente
44	Relativamente frecuente	Algunas veces				
45	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces
46	Pocas veces					
47	Muy frecuente	Muy frecuente	Relativamente frecuente	Nunca	Muy frecuente	Nunca
48	Nunca	Nunca	Nunca	Pocas veces	Nunca	Nunca
49	Pocas veces	Casi nunca	Relativamente frecuente	Muy frecuente	Algunas veces	Relativamente frecuente
50	Pocas veces	Pocas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
51	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca
52	Pocas veces	Muy frecuente	Nunca	Nunca	Relativamente frecuente	Algunas veces
53	Casi nunca	Pocas veces	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca
54	Algunas veces	Casi nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
55	Algunas veces	Casi nunca	Pocas veces	Casi nunca	Algunas veces	Algunas veces
56	Pocas veces	Casi nunca	Pocas veces	Casi nunca	Algunas veces	Algunas veces
57	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Algunas veces	Algunas veces
58	Nunca	Nunca	Pocas veces	Casi nunca	Pocas veces	Nunca
59	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca
60	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca
61	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca
62	Casi nunca					
63	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca
64	Nunca	Pocas veces	Nunca	Nunca	Algunas veces	Nunca
65	Algunas veces	Pocas veces	Algunas veces	Algunas veces	Pocas veces	Algunas veces
66	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
67	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Casi nunca	Casi nunca	Pocas veces
68	Pocas veces					
69	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca
70	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Algunas veces	Nunca
71	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Pocas veces
72	Pocas veces	Pocas veces	Muy frecuente	Algunas veces	Pocas veces	Algunas veces
73	Nunca	Relativamente frecuente	Nunca	Casi nunca	Relativamente frecuente	Casi nunca
74	Casi nunca	Pocas veces	Nunca	Nunca	Algunas veces	Nunca
75	Casi nunca	Casi nunca	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Casi nunca
76	Nunca	Casi nunca	Nunca	Pocas veces	Pocas veces	Nunca
77	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
78	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca
79	Casi nunca	Pocas veces	Nunca	Nunca	Algunas veces	Nunca
80	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Pocas veces	Casi nunca	Casi nunca
81	Relativamente frecuente	Relativamente frecuente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
82	Relativamente frecuente	Algunas veces	Algunas veces	Relativamente frecuente	Relativamente frecuente	Relativamente frecuente
83	Casi nunca					
84	Relativamente frecuente	Algunas veces	Relativamente frecuente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
85	Algunas veces					
86	Pocas veces					
87	Algunas veces					
88	Casi nunca	Casi nunca	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces
89	Relativamente frecuente	Muy frecuente	Relativamente frecuente	Relativamente frecuente	Muy frecuente	Relativamente frecuente
90	Pocas veces					
91	Algunas veces					
92	Pocas veces	Casi nunca	Pocas veces	Algunas veces	Algunas veces	Pocas veces
93	Relativamente frecuente					
94	Algunas veces					
95	Algunas veces	Pocas veces	Algunas veces	Pocas veces	Algunas veces	Algunas veces
96	Algunas veces	Pocas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Pocas veces
97	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Pocas veces	Algunas veces	Pocas veces
98	Pocas veces					

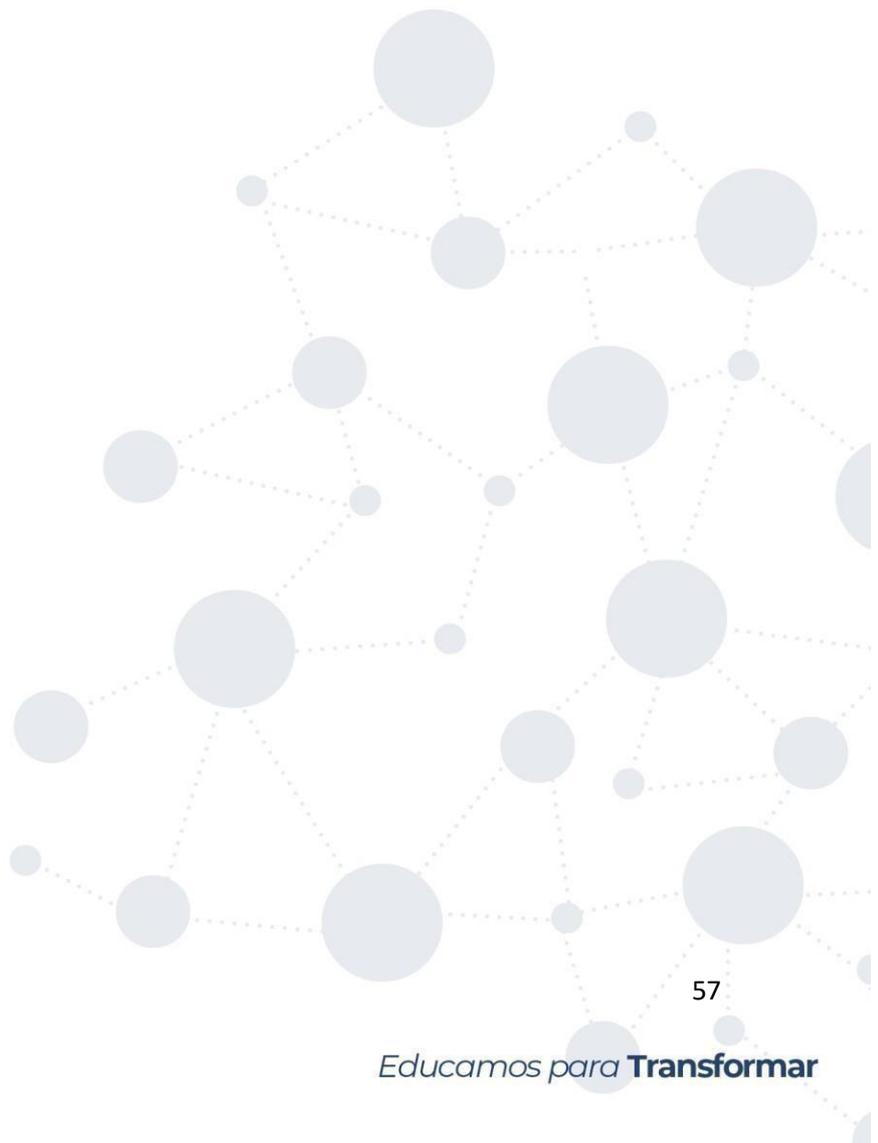


Anexo 7. Grupo focal.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA	
Unidad de Educación a Distancia y en Línea	
Carrera de Trabajo Social	
Tiempo estimado	60 minutos
Presentación del moderador del grupo.	<ul style="list-style-type: none">• Introducción breve del facilitador del grupo.• Palabras de bienvenida a los asistentes.• Explicación del proyecto de investigación y los propósitos del encuentro.• Solicitar el consentimiento para grabar la sesión con una grabadora de voz.• Aclaraciones pertinentes por parte del facilitador.• Expresar agradecimiento a los participantes por su asistencia.
Categorías	Preguntas Generadoras
Antecedentes y contexto	¿Conoce por qué se genera el estrés? ¿En su entorno laboral se han presentado casos previos de estrés laboral?
Acceso oportuno a servicios	¿Cuándo se sienten abrumados, estresados o agotados emocionalmente, tienen acceso a un servicio profesional para su atención y/o tratamiento?
Percepciones y creencias	¿Cómo considera que el estrés laboral afecta la calidad de vida laboral? ¿Considera que el estrés laboral es un factor atenuante para el desarrollo de otros problemas?
Patrones repetitivos	¿Cuántos casos de estrés laboral se han presentado en su institución? ¿Se ha tratado el problema?
Factores de riesgo y protección	¿Han recibido apoyo psicológico por parte de un profesional?



	¿Su familia y colaboradores le apoyan y comprenden?
Impacto en la familia	¿Cómo afecta el estrés laboral en su dinámica familiar?
Prevención y promoción de salud mental	¿La institución apoya a los servidores con programas dirigidos a la prevención del estrés laboral? ¿Tienen acceso oportuno a servicios profesionales cuando presentan síntomas de estrés laboral? ¿Qué tipo de estrategias se desarrollan en la institución (talleres, campañas, charlas)?



Anexo 8. Plan de intervención.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
UNIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA Y EN LÍNEA
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

“Propuesta de intervención ante el estrés laboral y desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Daniel Álvarez Burneo”

“El trabajo significa planificar”



PLAN DE INTERVENCIÓN

1. ANTECEDENTES:

La Unidad Educativa Fiscomisional “Daniel Álvarez Burneo” es una institución cofinanciada por el Estado Ecuatoriano, dedicada a la formación de la juventud lojana y del país, en los niveles de bachillerato y tecnologías superiores mediante el modelo pedagógico humanista-social – Cognitivo, para formar buenos cristianos y honrados ciudadanos.

2. INTRODUCCIÓN:

El estrés laboral es un tema de gran relevancia dentro de las instituciones, teniendo en cuenta que es una de las mayores problemáticas que afectan la salud física y mental de los docentes, por lo tanto, la siguiente propuesta de intervención social responde a la temática priorizada a través de la escala del estrés laboral.

3. PROPUESTA:

Título: “El trabajo significa planificar”

Propuesta de intervención ante el estrés laboral y desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Daniel Álvarez Burneo, mediante técnicas que mejoren la planificación de los docentes y evitar consecuencias que conlleven al estrés laboral.

4. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA:

Objetivo General. Reducir los niveles de estrés del personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional “Daniel Álvarez Burneo” mediante estrategias, promoviendo una mejor calidad de vida y un desempeño laboral óptimo.

Objetivos Específicos

1. Elaborar planificaciones estructuradas que permitan a los docentes organizar de manera eficiente el cumplimiento de sus cargas diarias, optimizando la gestión del tiempo.

2. Ejercitar pausas activas que fomenten el bienestar físico y mental del personal docente, promoviendo su implementación entre los períodos laborales para mejorar su desempeño y reducir el estrés laboral.

3. Promover la desconexión de la rutina laboral y fortalecer la comunicación entre docentes y autoridades educativas para mejorar la planificación y gestión del trabajo.

5. PLANIFICACIÓN / ACTIVIDADES:

Objetivo de la actividad 1.	Elaborar planificaciones estructuradas que permitan a los docentes organizar de manera eficiente el cumplimiento de sus cargas diarias, optimizando la gestión del tiempo.
Actividad N° 1	Implementar el Kanban Board como herramienta de planificación semanal.
Tareas	<ul style="list-style-type: none"> • Presentar a los docentes el concepto y utilidad del Kanban Board mediante una sesión teórica-práctica. • Adaptar el Kanban Board a las necesidades específicas de los docentes, dividiendo las tareas en columnas como por hacer, en progreso, por revisar y Completado. • Proveer cartulinas, marcadores, notas adhesivas o acceso a herramientas digitales (Trello, Microsoft Planner, etc.) según las preferencias de los docentes. • Realizar un taller práctico donde cada docente desarrolle su tablero, físico o digital, con ejemplos reales de su carga laboral.
Indicador de medición	Adopción de la herramienta por al menos el 70% de los docentes al final del primer mes.
¿Como lo voy hacer?	Identificando las necesidades específicas de los docentes mediante reuniones y diagnósticos iniciales.
¿Que espero de la actividad?	Mejora en la planificación diaria y semanal de las actividades.
Descripción y metodología de la actividad.	

La actividad comenzará con una sesión introductoria de una hora para explicar qué es el Kanban Board, cómo funciona y sus beneficios para la gestión del tiempo y tareas. Posteriormente, se llevará a cabo un taller práctico de dos horas donde los docentes diseñarán y personalizarán su tablero. Se ofrecerán opciones físicas y digitales para adaptarse a las preferencias individuales. Durante el mes siguiente, se realizarán reuniones semanales de 30 minutos para recopilar retroalimentación, compartir experiencias y ajustar el sistema según las necesidades.

Recursos logísticos

Plataformas: Trello (gratuito con opciones premium), Microsoft Planner (requiere suscripción) o Google Workspace (gratuito con una cuenta).

Recursos físicos: Cartulinas, notas adhesivas, marcadores y pizarras blancas.

Recursos Humanos: Facilitador experto en metodologías ágiles y un equipo de apoyo para las sesiones prácticas.

Duración de la actividad: Capacitación y taller: 3 horas (1 sesión inicial).

Seguimiento: 4 sesiones de 30 minutos durante un mes.

Costo de la actividad: Aproximado de \$200 para materiales físicos y capacitación.

Objetivo de la actividad 2.	Diseñar pausas activas que fomenten el bienestar físico y mental del personal docente, promoviendo su implementación entre los períodos laborales para mejorar su desempeño y reducir el estrés laboral.
Actividad N° 2	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de pausas activas diarias durante la jornada laboral.
Tareas	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar momentos estratégicos del día para realizar las pausas. • Diseñar ejercicios físicos y técnicas de relajación adecuadas para los docentes. • Programar sesiones guiadas para familiarizar al personal con las pausas activas.
Indicador de medición	Realización de al menos una pausa activa diaria durante dos semanas consecutivas.

¿Como lo voy hacer?	Implementando las estrategias en etapas para facilitar la adopción y evaluación de resultados.
¿Que espero de la actividad?	Creación de un ambiente laboral más colaborativo y saludable, con un impacto positivo en el desempeño
Descripción y metodología de la actividad.	
<ul style="list-style-type: none"> Se impartirá una breve capacitación inicial, seguida de la práctica diaria de pausas activas de 10 minutos en horarios previamente acordados. Se incluirán estiramientos, ejercicios de respiración y dinámicas grupales. 	
Recursos logísticos	
Recursos de plataformas: Coordinación con el Ministerio de Salud Pública para apoyo en técnicas de relajación.	
Recursos Humanos: Docente o especialista en bienestar físico que guía las pausas.	
Mgr. Diego Benavides, jefe de talento humano e inspector general de la Institución.	
Duración de la actividad: Dos semanas iniciales de prueba, con seguimiento mensual.	
Costo de la actividad: \$50 para material básico	

Objetivo de la actividad 3	Promover la desconexión de la rutina laboral y fortalecer la comunicación entre docentes y autoridades educativas para mejorar la planificación y gestión del trabajo.
Actividad N° 3	Organizar visitas regulares a la autoridad educativa para tratar temas de planificación y generar espacios fuera de la rutina laboral.
Tareas	<ul style="list-style-type: none"> Establecer un calendario para reuniones informales entre la autoridad y los docentes. Identificar, junto con los docentes, los temas prioritarios relacionados con la planificación y las áreas de mejora.

	<ul style="list-style-type: none"> Realizar encuentros en un ambiente relajado y propicio para el diálogo, fuera de las actividades cotidianas.
Indicador de medición	Realización de la actividad al menos una vez semanal con participación del 80% del personal docente.
¿Como lo voy hacer?	Diseñar actividades específicas y prácticas basadas en los objetivos del plan de intervención.
¿Que espero de la actividad?	Fortalecimiento de la comunicación entre docentes y autoridades educativas.
Descripción y metodología de la actividad.	
<p>La actividad consistirá en organizar reuniones informales entre la autoridad educativa y los docentes. Estas visitas se realizarán en espacios diferentes al lugar habitual de trabajo, como salas de reuniones específicas, áreas verdes del campus o espacios externos tranquilos. Se buscará generar un ambiente de confianza para tratar temas importantes de planificación y manejo del estrés. Posteriormente, se recopilará la retroalimentación de los participantes para aplicar mejoras concretas.</p>	
Recursos logísticos	
Plataformas: Coordinación interna a través de correos electrónicos o grupos de mensajería para planificar las reuniones.	
Recursos Humanos: Autoridad educativa y docentes participantes.	
Duración: Reuniones de 1 hora, programadas quincenalmente durante dos meses.	
Costo: Recursos mínimos (aproximado: \$50 para refrigerios o material adicional, si es necesario).	



unl

Universidad
Nacional
de Loja

Unidad de Educación
a Distancia y en Línea

Anexo 9. Oficio de entrega del plan de intervención

 **unl** | Universidad Nacional de Loja

Unidad de Educación a Distancia y en Línea

Loja, 05 de febrero del 2025.

Hno. Eduardo Bartolomé Martínez

RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCACIONAL “DANIEL ALVAREZ BURNEO”.

Asunto: Entrega de Plan de Intervención “El trabajo significa planificar”

Estimado Hno. Eduardo Bartolomé Martínez.

Reciba un atento saludo y los mejores deseos de éxitos personales y laborales.

Con el fin de hacer entrega formal de la propuesta del plan de intervención titulado **“El trabajo significa planificar”**, el cual tiene como objetivo general **reducir los niveles de estrés del personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional “Daniel Álvarez Burneo”**, a través de diversas estrategias que contribuyan a la prevención y promoción de una mejor calidad de vida y un desempeño laboral óptimo.

Adjunto a este oficio encontrará el documento completo que detalla las actividades, estrategias y acciones a seguir, así como los plazos establecidos para su ejecución, salvando su mejor criterio para el desarrollo de la misma

Quedo a su disposición para cualquier aclaración o comentario respecto a la propuesta presentada, y agradezco de antemano su atención y apoyo para su implementación.

Atentamente.


Luis Francisco Guayllas Gualan.
Estudiante de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Nacional de Loja.
Contacto: 0967814471
Correo: luis.guayllas@unl.edu.ec


Betti del Cisne Reyes Masa, Mgtr.
Directora del Trabajo de Integración Curricular o de Titulación
Contacto: 0996656689
Correo: betti.reyes@unl.edu.ec


Recibido
[Signature]

Educamos para Transformar

Anexo 10. Memoria Fotográfica

