



1859



Universidad  
Nacional  
de Loja

# Universidad Nacional De Loja

Unidad de Educación a Distancia y En Línea

Carrera de Trabajo Social

Estrés laboral y desempeño docente de la Unidad Educativa Elvia Bélgica Jiménez de González, Rumishitana, período actual.

Trabajo de Integración Curricular,  
previo a la obtención del Título de  
Licenciada en Trabajo Social

**AUTORA:**

Glenda Yuliza Camacho Luna

**DIRECTORA:**

Ec. Katuska Lissette Alcívar Mieles Mg. Sc.

Loja – Ecuador

2025

# Certificación



**UNL**

Universidad  
Nacional  
de Loja

**Sistema de Información Académico  
Administrativo y Financiero - SIAAF**

## **CERTIFICADO DE CULMINACIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

Yo, **ALCIVAR MIELES KATIUSKA LISSETTE**, director del Trabajo de Integración Curricular denominado **Estrés laboral y desempeño docente de la Unidad Educativa Elvia Bélgica Jiménez de Gonzáles, Rumishitana, período actual.**, perteneciente al estudiante **GLENDY YULIZA CAMACHO LUNA**, con cédula de identidad N° **1105379463**.

### **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, 3 de Febrero de 2025

  
KATIUSKA LISSETTE  
ALCIVAR MIELES  
F) \_\_\_\_\_  
**DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN  
CURRICULAR**

  
Certificado TIC/TT.: UNL-2025-000296

1/1  
*Educamos para* **Transformar**

## **Autoría**

Yo, **Glenda Yuliza Camacho Luna**, declaro ser autor/a 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, en el Repositorio Digital Institucional-Biblioteca Virtual.

**Firma:** Glenda Yuliza Camacho Luna

**Cédula de Identidad:** 1105379463

**Fecha:** 21 de marzo del 2025

**Correo electrónico:** glenda.y.camacho@unl.edu.ec

**Teléfono:** 0988185236

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

Yo, **Glenda Yuliza Camacho Luna** declaro ser autora del Trabajo de Integración Curricular denominado: **Estrés laboral y desempeño docente de la Unidad Educativa Elvia Bélgica Jiménez de González, Rumishitana, período actual**, como requisito para optar por el título de **Licenciado/a 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, suscribo, en la ciudad de Loja, a los veintiún días del mes de marzo de dos mil veinticinco.

**Firma:**

**Autor/a:** Glenda Yuliza Camacho Luna

**Cédula de identidad:** 1105379463

**Dirección:** Loja-La Pradera, Catamayo y Álamos 235-16

**Correo electrónico:** glenda.y.camacho@unl.edu.ec

**Teléfono:** 0988185236

**DATOS COMPLEMENTARIOS:**

**Director/a del Trabajo de Integración Curricular:** Ec. Katuska Lissette Alcivar Mieles  
Mgtr.

## **Dedicatoria**

Este trabajo está dedicado a Dios, quien ha sido mi luz y guía en este camino. Le agradezco por darme la fuerza para superar las dificultades y por ayudarme a seguir adelante. Sin su apoyo, este logro no habría sido posible.

A mis padres, quienes con su amor incondicional y su apoyo constante han sido el motor que me impulsa a luchar por mis sueños. Ellos me enseñaron desde pequeña el valor del esfuerzo y la dedicación, y son el ejemplo que siempre he querido seguir. Gracias, mamá y papá, por cada sacrificio, por cada palabra de aliento y por confiar en mí, incluso en los momentos en que yo misma dudaba. Este logro es también de ustedes, porque sin su esfuerzo y sus enseñanzas no estaría aquí.

A mi hija Aitana, mi mayor inspiración y la razón por la que cada día busco ser mejor. Eres mi motivación para seguir adelante y mi esperanza de un futuro mejor. Cada paso que hago es para ofrecerte un camino lleno de oportunidades. Con esta tesis, quiero mostrarte que los sueños pueden hacerse realidad cuando trabajamos por ellos con amor y determinación. Espero que siempre veas en mí un ejemplo de esfuerzo y perseverancia, y que te inspire a alcanzar tus propios sueños.

A mis hermanos, quienes han sido mis compañeros de vida y mis cómplices en tantas aventuras. Gracias por su apoyo constante, por sus palabras de aliento y por estar siempre a mi lado, celebrando cada logro y brindándome su hombro en cada dificultad. Nuestra unión y el amor que nos tenemos han sido fundamentales para llegar hasta aquí.

*Glenda Yuliza Camacho Luna*

## **Agradecimiento**

En primer lugar, mi profundo agradecimiento a Dios, fuente de fortaleza y guía en cada etapa de mi vida, así como a mis padres y a mi hija, cuyo amor, apoyo incondicional y confianza han sido pilares fundamentales en la culminación de este trabajo investigativo.

Extiendo mi especial reconocimiento a las autoridades de la Universidad Nacional de Loja y a los Docentes de la Carrera de Trabajo Social a Distancia, quienes con su dedicación y conocimientos contribuyeron significativamente a mi formación académica. En particular, expreso mi sincera gratitud a la Econ. Katuska Lisette, Mg. Sc., por su invaluable asesoramiento y compromiso, que resultaron decisivos para el desarrollo de esta investigación. Finalmente, agradezco profundamente a los docentes de la Unidad Educativa Elvia Bélgica Jiménez de González por su generosa disposición al proporcionar la información requerida y por su compromiso en fortalecer los procesos educativos. Su colaboración fue clave para la realización y éxito de esta tesis.

*Glenda Yuliza Camacho Luna*

## Índice de contenidos

<b>Portada</b> .....	i
<b>Certificación</b> .....	ii
<b>Autoría</b> .....	iii
<b>Carta de autorización</b> .....	iv
<b>Dedicatoria</b> .....	v
<b>Agradecimiento</b> .....	vi
<b>Índice de contenido</b> .....	vii
Índice de figuras.....	viii
Índice de tablas .....	viii
Índice de anexos.....	viii
<b>1. Título</b> .....	1
<b>2. Resumen</b> .....	2
2.1. Abstract.....	3
<b>3. Introducción</b> .....	4
<b>4. Marco teórico</b> .....	6
4.1. Antecedentes.....	6
4.2. Teorías del estrés laboral .....	7
4.2.1. Teoría del esfuerzo recompensa de Siegrist.....	7
4.2.2. Teoría de la activación cognitiva de Meurs. ....	8
4.2.3. Teoría del desequilibrio demanda control de Karasek.....	8
4.3. Estrés laboral .....	8
4.3.1. Tipos de estrés laboral.....	9
4.3.1.1. Estrés laboral episódico.....	9
4.3.1.2. Estrés laboral crónico.....	9
4.3.1.3. Estrés positivo.....	9
4.3.1.4. Estrés negativo.....	9
4.3.2. Causas del estrés laboral.....	9
4.3.3. Consecuencias del estrés laboral.....	10
4.3.4. Factores que influyen en el estrés laboral.....	11
4.3.4.1. Factores individuales.....	11
4.3.4.2. Factores extra-organizacionales.....	11
4.3.4.3. Factores organizativos.....	11
4.4. Desempeño laboral .....	11
4.4.1. Desempeño docente.....	12
4.4.1.1. Consecuencias del estrés laboral en docentes.....	12
4.4.2. Relación entre estrés y desempeño laboral .....	12
4.5. Bases legales.....	12
4.5.1. Constitución de la República del Ecuador .....	12
4.5.2. Ley Orgánica de salud.....	13
4.5.3. Código de Trabajo.....	13
4.5.4. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo .....	14
<b>5. Metodología</b> .....	15
5.1. Área de estudio .....	15
5.2. Procedimiento.....	15
5.2.1. Enfoque metodológico .....	15
5.2.2. Técnicas e instrumentos .....	16
5.2.3. Tipo de diseño .....	17
5.2.4. Unidad de estudio.....	17

5.2.4.1. Población y muestra.....	17
5.2.4.2. Tipo de muestreo.....	18
5.2.4.3. Criterios de inclusión.....	18
5.2.4.4. Criterios de exclusión.....	18
5.3. Procesamiento y análisis de datos .....	18
<b>6. Resultados.....</b>	<b>19</b>
6.1. Estrés laboral .....	19
6.2. Desempeño laboral .....	20
<b>7. Discusión.....</b>	<b>22</b>
<b>8. Conclusiones.....</b>	<b>26</b>
<b>9. Recomendaciones.....</b>	<b>27</b>
<b>10. Bibliografía.....</b>	<b>28</b>
<b>11. Anexos.....</b>	<b>33</b>

### Índice de tablas:

<b>Tabla 1.</b> Proceso metodológico de medición del test .....	19
<b>Tabla 2.</b> Escala de valoración según medición.....	19
<b>Tabla 3.</b> Agotamiento emocional .....	20
<b>Tabla 4.</b> Despersonalización.....	20
<b>Tabla 5.</b> Realización personal .....	20
<b>Tabla 6.</b> Productividad .....	21
<b>Tabla 7.</b> Calidad de trabajo.....	21
<b>Tabla 8.</b> Compromiso institucional .....	22
<b>Tabla 9.</b> Relación estrés y desempeño laboral .....	22

### Índice de figuras:

<b>Figura 1.</b> Ubicación geográfica de la Unidad Educativa Elvia Bélgica (Bèlgica, 2023) .....	15
--	----

### Índice de anexos:

<b>Anexo 1.</b> Oficio de presentación para realizar la investigación.....	33
<b>Anexo 2.</b> Consentimiento informado .....	34
<b>Anexo 4.</b> Estructura de la encuesta .....	33
<b>Anexo 5.</b> Estructura de la entrevista .....	35
<b>Anexo 6.</b> Sinopsis de entrevista .....	39
<b>Anexo 7.</b> Plan de intervención .....	46
<b>Anexo 9.</b> Memoria fotográfica .....	49



**unl**

Universidad  
Nacional  
de Loja

Unidad de Educación  
a Distancia y en Línea

## 1. Título

Estrés Laboral y Desempeño Docente de la Unidad Educativa Elvia Bélgica Jiménez de González, Rumishitana, período actual.





## 2. Resumen

El estrés laboral es una problemática que afecta a los trabajadores de todo el mundo especialmente al grupo de los docentes afectando de manera negativa su bienestar y desempeño. Esta investigación tuvo como objetivo general determinar la incidencia del estrés en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Elvia Bélgica Jiménez de González, Barrio Rumishitana, durante el período actual; y los objetivos específicos consistieron en conocer los fundamentos teóricos, sobre el estrés laboral y el desempeño docente en el contexto educativo; además, además identificar los efectos del estrés laboral sobre el desempeño docente; y por último, proponer un plan de intervención social para disminuir el estrés laboral que afecta al desempeño docente de la Unidad Educativa Elvia Bélgica Jiménez de González. La metodología tuvo un enfoque mixto, utilizando técnicas como la encuesta cuyo instrumento fue el Test de Maslach para evaluar el estrés y la entrevista con su instrumento la guía de entrevista para la variable de desempeño laboral aplicados a una población de 20 docentes. Los resultados evidencian que la mitad de los docentes poseen agotamiento emocional en niveles de medio a alto, asimismo la mayoría presenta niveles de medio a alto de despersonalización, y realización personal en cuanto al desempeño laboral los docentes cumplen con sus actividades, sin embargo, tienen el tiempo limitado, por otra parte, se esfuerzan por brindar una educación de calidad lo cual refuerza su compromiso laboral. En conclusión, es necesaria la intervención lo cual beneficiará no solo al grupo que presenta estrés laboral sino también para los demás docentes ya que les ayudará a mantener su buen desempeño.

**Palabras clave:** compromiso, educación de calidad, agotamiento, realización personal, despersonalización



## 2.1. Abstract

Work stress is a problem that affects workers all over the world, especially teachers, negatively affecting their well-being and performance. The general objective of this research was to determine the incidence of stress in the work performance of teachers at the Elvia Bélgica Jiménez de González Educational Unit, Barrio Rumishitana, during the current period; and the specific objectives consisted in knowing the theoretical bases on work stress and teacher performance in the educational context; in addition, to identify the effects of work stress on teacher performance; and finally, to propose a social intervention plan to reduce work stress affecting teacher performance at the Elvia Bélgica Jiménez de González Educational Unit. The methodology had a mixed approach, using techniques such as the survey whose instrument was the Maslach Test to assess stress and the interview with its instrument the interview guide for the variable of work performance applied to a population of 20 teachers. The results show that half of the teachers have medium to high levels of emotional exhaustion, and most of them have medium to high levels of depersonalization and personal fulfillment in terms of work performance, teachers comply with their activities, but they have limited time, on the other hand, they strive to provide quality education, which reinforces their work commitment. In conclusion, the intervention is necessary, which will benefit not only the group that presents work stress, but also the other teachers, since it will help them to maintain their good performance.

**Keywords:** commitment, quality education, burnout, self-actualization, depersonalization.



### 3. Introducción

El estrés laboral se genera por múltiples causas relacionadas al campo laboral, tareas, evaluaciones, presiones, entre otros. Según el autor Quiñonez (2023) el estrés “implica cualquier factor que actúe interna o externamente al cual se hace difícil adaptar y que induce un aumento en el esfuerzo de la persona para mantener un estado de equilibrio entre la persona y el ambiente externo” (p.2). La incidencia del estrés laboral en el desempeño de los docentes es un tema de gran importancia; ya que, puede afectar la calidad de la educación que se imparte a los estudiantes. Un docente estresado puede tener dificultades para planificar y ejecutar sus clases de manera efectiva, puede mostrar menor paciencia y empatía hacia sus estudiantes, y puede tener menor disposición para participar.

Según la investigación realizada por Roa (2023) se considera “Los trabajadores de Estados Unidos y Canadá, así como los de Asia Oriental, registraron los niveles más altos de estrés diario a nivel global (52%), mientras que en América Latina y el Caribe (41%) y en Europa (39%) el estrés declarado fue menor. En todo el mundo, el estrés fue mayor entre los trabajadores jóvenes y los que trabajan exclusivamente en lugares remotos o híbridos” (s.p) En este sentido, según un estudio realizado por Marsh McLennan (2023) en su informe Demand se considera que cerca de la mitad de los empleados en Latinoamérica se sienten estresados en su diario vivir laboral. Entre los factores que inciden en su agotamiento mental están: Presiones laborales (54%), liderazgo deficiente (39%), y cultura tóxica (Diario Libre, 2023). Por lo tanto, se considera que América Latina es uno de los continentes donde el estrés laboral es casi del 50%, lo cual es un indicador importante para considerar la gravedad de las condiciones laborales en las que desempeñan los profesionales.

A nivel nacional y local, según Sánchez (2022) “el agotamiento laboral puede costarle entre \$3000 y \$8000 al año a un trabajador ecuatoriano a través de más gastos de salud, menor productividad y pérdida de ingresos” (p.). Por lo tanto, el estrés laboral o llamado síndrome de burnout es un gran problema que radica en el país, considerando que la salud mental no es una prioridad del sector público o privado.

Por tanto, esta investigación busca aportar con información valiosa para el sector investigado en este caso los docentes de la Unidad Educativa Elvia Bélgica Jiménez de Gonzáles, de Rumishitana, además a través de la elaboración de la propuesta de intervención se pretende reducir los niveles de estrés y de esta manera mejorar su desempeño laboral, lo cual les permitirá brindar una educación de calidad a sus alumnos.

Esta investigación tiene como objetivo general determinar la incidencia del estrés en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Elvia Bélgica Jiménez de González,



**UNL**

Universidad  
Nacional  
de Loja

Unidad de Educación  
a Distancia y en Línea

Barrio Rumishitana, durante el período actual; y tres objetivos específicos que consistieron en conocer los fundamentos teóricos, sobre el estrés laboral y el desempeño docente en el contexto educativo; además, se pretendió identificar los efectos del estrés laboral sobre el desempeño docente de la Unidad Educativa Elvia Bélgica Jiménez de González; finalmente se busca, proponer un plan de intervención social para disminuir el estrés laboral que afecta al desempeño docente de la Unidad Educativa Elvia Bélgica Jiménez de González. De esta manera a través del cumplimiento de los objetivos esta investigación busca aportar con información valiosa que ayude a la población estudiada a mejorar su situación.





#### 4. Marco teórico

La presente investigación se construye en torno al estrés laboral y su incidencia en los docentes de la Unidad Educativa Elvia Bélgica Jiménez de González. Para desarrollar de forma teórica la problemática que aqueja a esta investigación, se plantean dos enfoques teóricos que abarcan el estrés laboral: Enfoque psicosocial y enfoque socio crítico.

En primer lugar, se plantea el enfoque psicosocial entendido como “el reconocimiento y la valoración del ser humano en construcción, no solo desde la singularidad y sus particulares en sus comunidades, sino desde las comunidades y las singularidades de sus sujetos” (Palacios, 2022, pág. 47). Es por esto, que el enfoque psicosocial en la educación no se reduce al contexto escolar, sino que “involucra actores sociales diversos: familia, comunidad, científicos, políticos” (Caballero, 2022). Sobre estas perspectivas, se considera que el enfoque psicosocial se central en cómo los factores individuales y ambientales interactúan para influir en la salud mental y física de una persona en el lugar de trabajo. De esta manera, el enfoque puede considerar factores como la carga de trabajo, el control sobre el trabajo, el apoyo emocional de los compañeros, y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Es así, que bajo este enfoque psicosocial el estrés laboral puede surgir cuando hay un desequilibrio entre estos factores.

Por otro lado, se plantea un enfoque sociocrítico, este enfoque induce a pensar que no existe un dominio absoluto por parte de una estructura monolítica en toda la sociedad, sino que “los grupos sociales oprimidos (como trabajadores, minorías, mujeres, etc) poseen la capacidad y fuerza para resistir los sectores dominantes” (Moreno, 2019, pág. 2). Es decir, situando este concepto en el tema de interés, se comprende que las estructuras sociales y las relaciones de poder en el lugar de trabajo pueden contribuir al estrés laboral. Por ende, según Ticona (2020) “el paradigma sociocrítico tiene como finalidad sembrar las transformaciones sociales, dando respuestas a problemas específicos de las comunidades, considerando la intervención activa de sus miembros” (p.32). Por tanto, a diferencia de los enfoques individuales que se centran en las características y la capacidad de afrontamiento del trabajador, el enfoque sociocrítico considera que el estrés laboral es un problema estructural que surge de las condiciones de trabajo y las relaciones de poder en el lugar de trabajo.

##### 4.1. Antecedentes

El concepto de estrés se remonta a la década de 1930 cuando Hans Selye observó que todos los enfermos presentaban síntomas comunes y generales como cansancio, pérdida de apetito, baja de peso, astenia a lo cual le dio el nombre del síndrome de estar enfermo. Posteriormente realizó un experimento con ratas de laboratorio con las que comprobó la elevación de las hormonas suprarrenales, la atrofia del sistema linfático, y presencia de úlceras



gástricas al este conjunto de alteraciones les denominó estrés biológico, en el caso del ser humano las demandas sociales y amenazas del entorno del individuo provocan el trastorno del estrés (Buitrago et al., 2021).

El estrés ha sido catalogado por la Organización Mundial de la Salud [OMS] (2020) como la epidemia del siglo XXI ya que nueve de cada diez personas han sentido estrés en el último año y un 40% de la población lo sufre de forma continua. El estrés ha sido un problema muy grave en los últimos años en la mayoría de países del mundo afectando la salud de los trabajadores, su desempeño y productividad laboral, según un estudio realizado por la OMS, México es el país con mayor porcentaje de estrés laboral ya que de los 75000 infartos registrados en el año el 25% son provocados por estrés laboral, además el 75% de los mexicanos sufren de este problema, seguido de China con el 73% y Estados Unidos con el 59%.

Según la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2019) el 30% de la población mundial sufre de estrés laboral, en Latinoamérica el 12% al 15% de la población han experimentado estrés laboral. En Ecuador de acuerdo al Seguro General de Riesgos de Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social señala que las enfermedades relacionadas con el entorno laboral y presión se han incrementado en un 41%.

Por otra parte, un estudio realizado por Mejía et al. (2020) determinó el estrés laboral en seis países Venezuela con el 63%, Ecuador 54%, Panamá 49%, Honduras 34%, Perú 29% y Colombia 26%, estos datos revelan la presencia de esta problemática con porcentajes considerables, haciendo necesaria la intervención para reducir los niveles de estrés en los trabajadores.

## **4.2. Teorías del estrés laboral**

### **4.2.1. Teoría del esfuerzo recompensa de Siegrist.**

La teoría del esfuerzo recompensa de Siegrist es un modelo ampliamente reconocido que explica cómo las altas demandas laborales combinadas con bajas recompensas pueden llevar a un mayor riesgo para la salud de los trabajadores. Según, Marcilla (2019) este modelo postula que cuando los empleados enfrentan altas exigencias en su trabajo y, al mismo tiempo, reciben recompensas insuficientes, se desencadenan reacciones negativas tanto en el plano emocional como fisiológico. Estas reacciones pueden manifestarse en forma de estrés, ansiedad y otros problemas de salud mental y física.

Por otro lado, Gómez (2011) y Marcilla (2019) aumentan que el esfuerzo en este modelo se divide en dos categorías: esfuerzos extrínsecos e intrínsecos. Los esfuerzos extrínsecos están relacionados con las demandas del trabajo, como la carga de trabajo, la presión de tiempo y las responsabilidades. Por otro lado, los esfuerzos intrínsecos están vinculados a la personalidad



del individuo, especialmente en aquellos que tienen una alta implicación y dedicación excesiva en su trabajo.

El otro aspecto es la noción de recompensa, según Siegrist, no se limita únicamente al salario y los bonos por desempeño. También incluye otros factores importantes como la posibilidad de desarrollo profesional, la seguridad en el empleo, las oportunidades de promoción, el reconocimiento y la estima, el apoyo social y el control sobre el trabajo (Marcilla, 2019)

#### **4.2.2. Teoría de la activación cognitiva de Meurs.**

La teoría de la acción cognitiva de Meurs es una perspectiva que integra elementos de la cognición, el comportamiento y las ciencias sociales para explicar cómo los individuos regulan sus actividades y comportamientos en respuesta a su entorno. Según Rodríguez (2011) expresa que este modelo tiene cuatro niveles de estrés los cuales son:

Por un lado, el estrés como estímulo, los estresores, que toman ese rol en la medida en que el sujeto percibe el estímulo y lo evalúa como amenaza. Dicha evaluación dependerá de las experiencias previas y las expectativas de resultado que tenga el propio sujeto.

En segundo lugar, la experiencia de estrés, es decir, la percepción subjetiva cognitiva y emocional de sentirse estresado. Posteriormente la respuesta de estrés, entendida desde este paradigma como el incremento de excitación cerebral o como proceso de activación por estrés.

#### **4.2.3. Teoría del desequilibrio demanda control de Karasek.**

Karasek, (2011) desarrolló el modelo de demanda-control para explicar el estrés laboral basado en el equilibrio entre las demandas del trabajo y el control del trabajador. El control incluye oportunidades de desarrollo de habilidades y autonomía. Las exigencias psicológicas se refieren al volumen de trabajo y las interrupciones. Según el autor Chiang (2013) el control en el trabajo es un recurso para moderar las demandas, y su ausencia puede ser un factor de riesgo para la salud. La combinación de demandas y control determina cuatro condiciones de riesgo psicosocial. Este modelo ofrece una perspectiva integral del estrés laboral (p. 113).

### **4.3. Estrés laboral**

El estrés laboral es un fenómeno social que cada vez aparece con más frecuencia en el entorno de trabajo moderno. Según Buitrano (2020) el estrés laboral se define como “un cambio en el estado mental y físico del individuo, en respuesta a situaciones ambientales o personas que manifiestan un desafío y que se denominan estresores” (p. 135).

Desde un enfoque más individual, el estrés laboral se puede definir como “un daño físico y una respuesta emocional que se presenta cuando las condiciones del trabajo no corresponden a las capacidades, necesidades y recursos del trabajador que causan síntomas de enfermedad y



desgaste”. Por lo tanto, El estrés laboral se define como una respuesta del organismo ante la percepción de una amenaza en el entorno laboral, caracterizada por fases de alarma, resistencia y agotamiento (Rodríguez, 2011).

#### **4.3.1. Tipos de estrés laboral.**

Según Ortiz (2020) señala que existen los siguientes tipos de estrés:

**4.3.1.1. Estrés laboral episódico.** Se caracteriza por ser un episodio breve y esporádico que generalmente se origina cuando un causante claro aparece y cuando este se ausenta, desaparece el estrés. Sus efectos por lo general son moderados y una vez superada la situación los efectos desaparecen.

**4.3.1.2. Estrés laboral crónico.** Este tipo de estrés es peligroso ya que afecta a la persona por un largo tiempo y tiende a acumularse. Se genera a causa de la exposición a distintos factores del entorno laboral y que generan estrés como mal ambiente de trabajo, inestabilidad laboral, etc. Sus efectos tanto a nivel físico como mental pueden ser graves a medio y largo plazo.

**4.3.1.3. Estrés positivo.** Es un ligero nivel de estrés que originan situaciones como un reto laboral. El límite en afrontar una situación como un momento positivo y de crecimiento, y dejarse sobrepasar depende de distintos factores. Encontrar la motivación para incrementar sus capacidades ayudara a que el estrés siga siendo positivo.

**4.3.1.4. Estrés negativo.** Este tipo de estrés se puede convertir en muy negativo debido a que no se acaba al terminar la jornada de trabajo, cargándose todo el día afectando la vida personal del empleado. Este estrés afecta emocionalmente a la persona y puede ser muy dañino y complejo incluso en periodos vacacionales.

#### **4.3.2. Causas del estrés laboral.**

Según un estudio realizado por la Hermosilla (2011) las principales causas del estrés laboral son:

**4.3.2.1. Sobrecarga de trabajo:** Cuando la magnitud de la tarea y el tiempo disponible para completarla superan las capacidades del trabajador.

**4.3.2.2. Subcarga de trabajo:** Cuando la carga laboral se encuentra muy por debajo de la necesaria para mantener al trabajador activo.

**4.3.2.3. Conflictividad laboral:** Se presenta cuando hay una mala relación con los demás colaboradores o con sus superiores.

**4.3.2.4. Repetitividad.** Cuando únicamente se realizan tareas monótonas y rutinarias repetidas en ciclos cortos de vida.



**4.3.2.5. Infrautilización.** Las tareas ejecutadas están por debajo de la capacidad del empleado.

**4.3.2.6. Condiciones de trabajo deficientes.** Estas incluyen mucho frío, calor, humedad, ruido, iluminación escasa, etc.

**4.3.2.7. Ambigüedad del rol a desempeñar.** El trabajador no tiene claro cuáles son sus funciones.

**4.3.2.8. Incertidumbre por el futuro.** La preocupación por un despido o por no estar avanzando en la carrera profesional. (p. 75)

#### **4.3.3. Consecuencias del estrés laboral.**

Tras una revisión bibliográfica sobre las consecuencias del estrés laboral se ha llegado a la deducción de que entre las principales consecuencias del desgaste profesional y la capacidad de adaptarse a nuevos espacios genera grandes problemáticas a nivel institucional e individual. Según Rodríguez (2011) a nivel organizacional “entre las principales consecuencias tanto del estrés laboral como del desgaste profesional destacan el abandono o intenciones de abandono del puesto de trabajo, absentismo laboral, y un mayor número de rotación y bajas laborales” (p. 76). Por tanto, se considera que uno de las principales consecuencias del estrés laboral es el abandono del puesto de trabajo.

Por otro lado, en una investigación realizada por los autores Jiménez & Enríquez (2023) se determinó que el estrés acumulativo de los maestros principales y asistentes se relacionó con las evaluaciones de los maestros sobre la ira agresión de los niños, y el agotamiento emocional acumulativo se relaciona con los fenómenos como la ansiedad y retraimiento de los niños (p. 4). Una de las principales causas de que los docentes tengan estas repercusiones es debido a que “los docentes suelen estar en primera línea con respecto al trauma infantil, respondiendo a crisis emocionales y de comportamiento en las escuelas, lo cual contribuye a la carga emocional, estrés y ansiedad”

En síntesis, Malvido (2023) menciona las principales consecuencias del estrés laboral:

A nivel psicológico pueden aparecer alteraciones emocionales, alteraciones cognitivas o de pensamiento y cambios en el comportamiento. Estos síntomas de estrés laboral pueden llegar a patologizar, dando lugar a trastornos psicológicos como ansiedad, depresión y problemas asociados al consumo de sustancias, entre otros (Malvido, 2023).

A nivel biológico, el estrés laboral genera un aumento de la frecuencia cardíaca y respiratoria, de la tensión muscular, alteraciones en las pautas de sueño y digestivas. Según el órgano que se active a consecuencia de estos síntomas y del tiempo que permanezcan activados,



pueden aparecer consecuencias negativas para la salud como la hipertensión arterial, problemas digestivos, cefaleas, fatiga, dolores musculares e insomnio, entre otras (Malvido, 2023).

A nivel social, el primer ámbito en verse afectado por el estrés laboral es el propio trabajo ya que quien lo padece se implica cada vez menos y progresivamente lo manifiesta en forma de absentismo, bajo rendimiento, escasas o nulas relaciones laborales, y su actitud repercute de forma negativa en el clima organizacional (Malvido, 2023).

#### **4.3.4. Factores que influyen en el estrés laboral.**

**4.3.4.1. Factores individuales.** Estos factores están relacionados con los aspectos personales de cada sujeto (físicos, emocionales y conductuales) que influyen en el estrés como los cognitivos, conductuales y demográficos. Se relaciona con la demografía de la persona como la edad, género, presión y desaprobación; la cognición y la ambición en la que se destaca la tolerancia a la ambigüedad, situación de demanda, autoestima; comportamiento en la educación, ocupación, estado de salud, total de horas de trabajo entre otros. (Vallejo, 2022)

**4.3.4.2. Factores extra-organizacionales.** Estos factores tienen que ver con la familia, sociedad, medios de comunicación, política, económicos, de interés para la persona. Se destacan situaciones como guerra, terrorismo, hambre, calentamiento global, inconvenientes en la educación, salud, exclusión, crisis financieras y sociales, corrupción, violación de derechos humanos, etc. (Félix et al., 2018)

**4.3.4.3. Factores organizativos.** Corresponden a lo relacionado con el entorno laboral los cuales se clasifican en: estresores del ambiente físico (luz, ruido, vibraciones, etc.), de nivel individual (carga de trabajo, estimulación, conflicto de rol, etc.) de nivel grupal (falta de cohesión de grupo, conflictos inter e intra grupales, etc) y organizativo (clima laboral, estilo gerencial, tecnología, etc.). (Vallejo, 2022)

#### **4.4. Desempeño laboral**

El desempeño laboral se define como la manera en que un individuo desarrolla sus tareas y responsabilidades dentro de un entorno laboral. Se trata de una evaluación que determina cómo un empleado cumple con los objetivos y estándares establecidos por la organización (Pashanasi, 2021).

Algunos autores como Bohórquez (2020) establece que un desempeño laboral sobresaliente se caracteriza por la eficiencia, la efectividad, la calidad, una actitud positiva y excelentes habilidades interpersonales. Los empleados que destacan en estas áreas completan sus tareas de manera oportuna, logrando los objetivos propuestos y generando resultados positivos para la empresa (p.386). Además, realizan su trabajo con un alto nivel de precisión y



atención al detalle, mostrando entusiasmo, compromiso y disposición para colaborar con el equipo.

#### **4.4.1. Desempeño docente.**

Guzmán (2020) define como desempeño docente a la experiencia y dominio de los conocimientos y competencias que el docente pone en juego para resolver situaciones hipotéticas de la práctica educativa, fundamentadas en situaciones reales y contextualizadas.

De acuerdo con Martínez & Lavín (2017) el desempeño docente es un término que se define considerando diversos aspectos determinantes. Básicamente, cuando se menciona el concepto de "desempeño", se hace referencia a las acciones o prácticas inherentes a la labor docente. Para clarificar el concepto, se entiende que este adquiere significado según los componentes que se le atribuyan y cómo se evalúe. Puede existir un desempeño bueno en contraste con uno deficiente, pero predominan las descripciones que enfatizan el buen desempeño docente, el cual representa las acciones que se espera que los docentes lleven a cabo como parte de su ejercicio de enseñanza.

**4.4.1.1. Consecuencias del estrés laboral en docentes.** Los efectos del estrés laboral en docentes causan una falta de armonía, dificultades en el contexto socioeducativo y familiar. Las consecuencias son grandes ya que los síntomas pueden presentar irritabilidad y depresión, afectando su conducta y por consiguiente a su trabajo. Los docentes que padecen de estrés laboral presentan a menudo fatiga física, dificultades en cumplir con los compromisos laborales y deseos de abandonar sus metas más influyentes relacionadas con la clase, a veces el estrés laboral sobrepasa la capacidad del profesional de docencia para enfrentarlo. (Ortega et al., 2023)

#### **4.4.2. Relación entre estrés y desempeño laboral**

El tema sobre relación entre estrés y desempeño laboral es complejo y puede llegar a afectar a las personas de diferentes maneras. No obstante, cierto nivel de estrés puede llegar a actuar como motivador, sin embargo, el estrés excesivo por lo general conduce a una reducción en el desempeño, tanto directamente a través de la afectación de habilidades cognitivas y físicas como indirectamente a través de sus efectos en la salud y motivación. Por esta misma razón es importante para las instituciones y el personal establecer estrategias efectivas para gestionar y mitigar el estrés laboral para de esta forma optimizar el rendimiento en el trabajo (Salazar, 2016).

### **4.5. Bases legales**

#### **4.5.1. Constitución de la República del Ecuador**

Este trabajo se centra en el código laboral y sus artículos relacionados con las obligaciones del empleador y del trabajador, así como las regulaciones de la jornada laboral y



los días de descanso. Según el código, el empleador tiene la responsabilidad de pagar al trabajador de acuerdo con el contrato, mantener un ambiente de trabajo seguro e higiénico, indemnizar a los trabajadores por accidentes laborales y enfermedades profesionales, y proporcionar los utensilios necesarios para el trabajo. Además, se espera que el empleador respete las asociaciones de trabajadores, permita a los trabajadores ausentarse para desempeñar funciones de la asociación, trate a los trabajadores con consideración y pague la remuneración correspondiente cuando el trabajador no pueda trabajar por culpa del empleador (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Por otro lado, el trabajador tiene la obligación de realizar el trabajo de acuerdo con el contrato, devolver los materiales no utilizados y mantener en buen estado los instrumentos de trabajo, observar una buena conducta durante el trabajo, cumplir con las disposiciones del reglamento interno, notificar al empleador en caso de ausencia justificada y comunicar cualquier peligro que amenace la vida o los intereses de los empleadores o trabajadores (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En cuanto a la jornada laboral, la duración máxima es de ocho horas diarias, sin exceder las cuarenta horas semanales. Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana. Los sábados y domingos son días de descanso obligatorio, aunque si las circunstancias lo requieren, se puede acordar otro tiempo de descanso durante la semana (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Además de los fines de semana, hay varios días festivos obligatorios a lo largo del año, incluyendo el 1 de enero, Viernes Santo, 1 y 24 de mayo, 10 de agosto, 9 de octubre, 2 y 3 de noviembre y 25 de diciembre. Por tanto, todos los trabajadores tienen derecho a un período ininterrumpido de quince días de descanso al año, con días adicionales de vacaciones o remuneración correspondiente para aquellos que han trabajado más de cinco años en la misma empresa o para el mismo empleador (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

#### **4.5.2. Ley Orgánica de salud**

La Ley Orgánica de la Salud en su artículo 118 establece que: “los empleadores protegerán la salud de sus empleados, proporcionándoles información necesaria, equipos de protección, vestimenta adecuada, entornos seguros de trabajo, con el fin de prevenir, reducir o eliminar riesgos, accidentes y enfermedades laborales” (Ley Orgánica de la Salud, 2015).

#### **4.5.3. Código de Trabajo**

El artículo 410 del Código de Trabajo (2020) establece que, “los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida”.



“Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador, su omisión constituye una causa para la terminación del contrato” (Código del Trabajo, 2020)

#### **4.5.4. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo**

“Tiene como objetivo promover y regular acciones que se deben desarrollar en los centros de trabajo de los países miembros para reducir o eliminar los daños a la salud del trabajador a través de la aplicación de medidas de control y desarrollo de las actividades necesarias para prevenir riesgos derivados del trabajo” (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2003).

En el artículo 4 señala que el Servicio de Salud en el Trabajo tendrá un carácter esencialmente preventivo y podrá conformarse de manera multidisciplinaria. Brindará asesoría al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa en los siguientes rubros:

Establecimiento y conservación de un medio ambiente de trabajo digno, seguro y sano que favorezca la capacidad física, mental y social de los trabajadores temporales y permanentes.

Adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud físico y mental. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2005)



## 5. Metodología

### 5.1. Área de estudio

La investigación se llevó a cabo en la Unidad Educativa “Elvia Bélgica Jiménez de González”, ubicada en la calle Éxodo de Yangana, barrio Rumishitana, parroquia Malacatos, cantón y provincia de Loja; esta importante institución signada (identificada) con el código AMIE 11H00370 tiene las siguientes características: régimen Sierra, modalidad presencial, jornada matutina, sostenimiento fiscal; la oferta educativa comprende: Educación Inicial; Educación Básica y Bachillerato; se rigen bajo una zona rural y se llega al establecimiento mediante forma terrestre. Actualmente su población estudiantil corresponde a 246 estudiantes que se educan bajo la tutela de 20 docentes.



**Figura 1.** Ubicación geográfica de la Unidad Educativa Elvia Bélgica González.

### 5.2. Procedimiento

#### 5.2.1. Enfoque metodológico

La investigación adoptó un enfoque mixto para investigar sobre el grado de estrés laboral que poseen los docentes de la unidad educativa Elvia Bélgica González, ese enfoque fue el adecuado; ya que permitió realizar la tabulación de gráficos y tablas sobre los resultados que arrojó el Test de Maslach aplicado en los docentes. Además, el enfoque mixto permitió realizar comparaciones y establecer relaciones entre diferentes variables, como la edad, el género, los años de experiencia docente y el nivel de estrés laboral. Esto reveló patrones y tendencias importantes que fueron útiles para desarrollar estrategias de intervención y prevención.

Así mismo, es importante mencionar que, aunque el enfoque cuantitativo proporcionó datos valiosos y objetivos, también es esencial considerar los aspectos cualitativos del desempeño laboral. Esto incluyó entrevistas estructuradas con los docentes con lo cual se obtuvo una comprensión más profunda sobre como el estrés afecta su desempeño.



### 5.2.2. *Técnicas e instrumentos*

Para dar cumplimiento al primer objetivo específico que consistió en “conocer los fundamentos teóricos, sobre el estrés laboral y el desempeño docente en el contexto educativo”, se utilizó la técnica de revisión bibliográfica, que implica la recolección de datos publicados sobre el estrés laboral y el desempeño docente, llevando a cabo esta tarea en un proceso complicado y esencial dentro del marco de un proyecto de investigación (Vilanova, 2012). Es una etapa crucial en cualquier investigación puesto que permite construir una base sólida de conocimiento previo, identificar vacíos en la literatura existente y orientar el enfoque del estudio. Como instrumento de esta técnica fue necesario realizar una ficha bibliográfica que es un registro compacto diseñado para anotar únicamente los datos de un libro o artículo. Estas fichas se crean para todos los libros o artículos que podrían ser útiles en la investigación, no solo para aquellos que hemos leído o encontrado físicamente (Rodríguez, 2011). Este instrumento permitió organizar de manera eficiente la información relevante y tener un acceso rápido a las referencias necesarias durante todo el proceso de investigación.

Por otra parte, para cumplir con el segundo objetivo específico que se basó en “identificar los efectos del estrés laboral sobre el desempeño docente de la Unidad Educativa Elvia Bélgica Jiménez de González”, se aplicó la técnica de la encuesta que permitió la obtención de información directamente de los participantes acerca del nivel de estrés laboral que poseen, dicha información fue posteriormente analizada. Es una técnica de recolección de datos que implica la formulación y aplicación de un conjunto de preguntas a una muestra representativa de personas con la finalidad de recopilar información sobre un determinado problema, permite obtener datos de manera rápida y eficaz (Blanchar & Martínez, 2024). El instrumento utilizado para esta técnica fue el Test de Maslach que mide el agotamiento profesional o "burnout". Este test es ampliamente reconocido y utilizado en la investigación del estrés laboral. Mide tres dimensiones: el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal en el trabajo (Serrano, et al., 2021). El uso de Test de Maslach en investigaciones y evaluaciones dentro de organizaciones puede ayudar a identificar áreas problemáticas y desarrollar intervenciones efectivas para mejorar el bienestar de los empleados.

Asimismo, fue necesario la aplicación de una entrevista estructurada, ya que es una metodología de investigación muy efectiva, especialmente cuando se trata de temas sensibles como el estrés laboral. Esta técnica implica hacer preguntas predefinidas a los participantes de manera individual (Ortega, 2023). Aunque las preguntas tienen respuestas específicas, se realizan de manera que cada participante comprenda completamente cada pregunta. Esto asegura que los datos recogidos sean precisos y relevantes para el estudio. Para ello se utilizó



como instrumento una guía de entrevista estructurada la cual permitió obtener información clara sobre el desempeño laboral de los docentes y como este se desarrolla frente a los niveles de estrés que presenta el entrevistado. Se basa en un guion de preguntas fundamentalmente abiertas las cuales son dirigidas a todos los entrevistados con la misma formulación y en el mismo orden.

Finalmente, para dar cumplimiento al tercer objetivo específico enfocado en “proponer plan de intervención social para disminuir el estrés laboral que afecta al desempeño docente de la Unidad Educativa Elvia Bélgica Jiménez de González” se hizo de acuerdo a las técnicas e instrumentos empleados en el objetivo 2 tales como el Test de Maslach y la entrevista estructurada.

Con base a los resultados obtenidos a través de las técnicas e instrumentos de recolección de información se procedió a elaborar el plan de intervención.

El objetivo del plan de intervención es ofrecer una solución innovadora a las necesidades o problemas detectados en una población determinada (Stagnaro y Da Representação, 2012). A través de este plan se facilitó la información sobre la situación actual para disminuir el estrés laboral que afecta al desempeño docente de la Unidad Educativa Elvia Bélgica Jiménez de González.

### **5.2.3. Tipo de diseño**

Se utilizó un diseño no experimental caracterizado porque el objeto de estudio no se seleccionó de forma aleatoria, sino que se estableció previamente. El contar con la población seleccionada facilitó la recolección de datos de referencia (aplicación del Test de Maslach) antes de la intervención, con los cuales se diseñaron actividades de intervención y se trabajó con todo el grupo; en este tipo de diseño no experimental se recolectan datos para describir características, comportamientos o relaciones entre variables permitiendo estudiar situaciones en contextos reales.

Todo ello, es corroborado por Sousa et al. (2007) quien manifiesta que este diseño no incluye determinación aleatoria, manipulación de variables ni comparación de grupos, pues el investigador observa lo que sucede de manera natural, sin intervenir en absoluto.

### **5.2.4. Unidad de estudio**

**5.2.4.1. Población y muestra.** La presente investigación tuvo como objetivo central determinar la incidencia del estrés en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Elvia Bélgica Jiménez de González, Barrio Rumishitana, durante el período actual. Por lo tanto, la población estuvo conformada por los 20 docentes de planta que trabajan en esta institución, por lo cual no se calculó una muestra con fórmula de población finita; ya que, es una población inferior a 100 y por tanto corresponde trabajar 100% con la población.

**5.2.4.2. Tipo de muestreo.** En relación al tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia que según Hernández (2021) “la muestra se elige de acuerdo con la conveniencia del investigador, y le permite manejar de manera arbitraria cuantos participantes puede haber en el estudio”.

**5.2.4.3. Criterios de inclusión.**

- Docentes que trabajan en la Unidad Educativa Elvia “Bélgica Jiménez de González, Barrio Rumishitana”
- Docentes que estuvieron dispuestos a participar de la investigación y que firmaron el consentimiento informado.

**5.2.4.4. Criterios de exclusión**

- Docentes que no pertenezcan a la Unidad Educativa Elvia “Bélgica Jiménez de González, Barrio Rumishitana”
- Docentes que no estuvieron dispuestos a participar de la investigación y que no firmaron el consentimiento informado.

**5.3. Procesamiento y análisis de datos**

Una vez recolectada la información necesaria, misma que fue obtenida mediante fichas bibliográficas, test y entrevistas se procede a realizar el tratamiento de información respectivo. Para la ficha bibliográfica se trabajó con el programa Excel para realizar el respectivo diseño de las fichas en función de las variables, dimensiones y categorías, que sirvieron para ordenar el respectivo marco teórico y en la discusión respectiva de autores. Así mismo con el levantamiento de información directa y personal sobre el Test de Maslach se procedió a organizarla y tabularla dentro del programa Excel, a través de matrices de resúmenes, tabulaciones y posteriores sumatorias para determinar niveles de estrés a través el Síndrome de Burnout, finalmente se elaboran las respectivas tablas que contienen medidas como frecuencias y porcentajes, para una mejor comprensión, adicionalmente se realizó una matriz de procedimiento para el test específico de Test de Maslach; luego se realizó el respectivo análisis de información de acuerdo a cada dimensión que corresponde a cada variable de estudio.

En cuanto a la información obtenida de la entrevista se procedió a realizar la respectiva recolección de información directa de los docentes involucrados en el estudio, sin autorización de grabación por lo que se procedió a realizar anotaciones más relevantes en función a la conversación suscitada con cada uno, posterior a ello se realiza las respectivas sinopsis para luego realizar un análisis según las variables y dimensiones determinada, con anterioridad en la respectiva matriz de operacionalización adjunta.

## 6. Resultados

En este apartado de la investigación en primera instancia se abordarán los resultados en relación a la aplicación del Test de Maslach que mide el estrés laboral, seguidamente se abordarán los resultados de la entrevista acerca del desempeño laboral, estas técnicas estuvieron dirigidas a 20 docentes participantes, con el objetivo de identificar los efectos del estrés laboral sobre el desempeño docente de la Unidad Educativa Elvia Bélgica Jiménez de González, Barrio Rumishitana.

### 6.1. Estrés laboral

En la tabla 1 se establece el proceso metodológico de medición del test de Maslach en donde se mencionan las tres dimensiones con sus respectivas preguntas para evaluar cada aspecto. En ese sentido, más de 26 para agotamiento emocional, más de 9 para despersonalización y menos de 34 para realización personal significa que existe Burnout.

**Tabla 1.** Proceso metodológico de medición del test

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Ítems	Burnout
Agotamiento emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	9	Más de 26
Despersonalización	5-10-11-15-22	5	Más de 9
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21	8	Menos de 34

Asimismo, en la tabla 2 se establece la escala de valoración según la medición anteriormente mencionada y por tanto se presentan tres niveles bajo, medio y alto. En el nivel bajo para agotamiento emocional se establece el rango de 0 a 18, para despersonalización de 0 a 5 y para realización personal de 0 a 33. Por otra parte, en el nivel medio para agotamiento emocional el rango es de 19 a 26, para despersonalización de 6 a 9, y para realización personal de 34 a 39. Finalmente, en el nivel alto los rangos establecidos son de 27 a 54 para agotamiento emocional, de 10 a 30 para despersonalización y de 40 a 56 para realización personal.

**Tabla 2.** Escala de valoración según medición

Subescala	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento emocional	De 0 a 18	De 19 a 26	De 27 a 54
Despersonalización	De 0 a 5	De 6 a 9	De 10 a 30
Realización personal	De 0 a 33	De 34 a 39	De 40 a 56

Como se evidencia en la tabla 3, respecto al agotamiento emocional los resultados de la aplicación del test revelan que la mitad de los docentes presentan un nivel bajo de agotamiento emocional; mientras que, para los niveles medio y alto existe una distribución equitativa conformando la otra mitad de los docentes encuestados. El hecho que la mitad de los docentes presente cierto nivel de agotamiento emocional sugiere que se realicen intervenciones o estrategias dirigidas a mejorar su situación.



**Tabla 3.** Agotamiento emocional

Rangos	Escala	Frecuencia	Porcentajes
De 27 a 54	Alto	5	25%
De 19 a 26	Medio	5	25%
De 0 a 18	Bajo	10	50%
Total		20	100%

Por otra parte, en la tabla 4, con respecto a la despersonalización que es cuando la persona siente que está desconectada de sí misma, los resultados evidencian que la mayoría de los docentes representando un 55% se muestran entre los niveles de medio a alto; por otro lado, el 45% de los docentes en sus resultados presentan un nivel bajo de despersonalización. Los niveles de medio a alto de despersonalización, que presentan la mayoría de los docentes, pueden afectar la salud mental y calidad de vida, por lo que es necesario intervención para mejorar este aspecto. Por el contrario, los docentes que presentan niveles bajos dan a entender que poseen un estado emocional estable.

**Tabla 4.** Despersonalización

Rangos	Escala	Frecuencia	Porcentajes
De 10 a 30	Alto	4	20%
De 6 a 9	Medio	7	35%
De 0 a 5	Bajo	9	45%
Total		20	100%

En cuanto a la realización personal, en la tabla 5 se observa entre los resultados que la mayoría de los docentes en esta ocasión representando un 90% se encuentran en un nivel de medio a alto de esta categoría, mientras que en una minoría muestran un nivel bajo de realización personal. El alto porcentaje de docentes que presenta niveles de realización personal medio a alto refleja la satisfacción que tienen con sus logros, metas cumplidas y desarrollo. Sin embargo, la minoría podría estar enfrentando dificultades para alcanzar sus metas y logros además de experimentar insatisfacción.

**Tabla 5.** Realización personal

Rangos	Escala	Frecuencia	Porcentajes
De 40 a 56	Alto	9	45%
De 34 a 39	Medio	9	45%
De 0 a 33	Bajo	2	10%
Total		20	100%

## 6.2. Desempeño laboral

En lo que concierne a la variable de desempeño laboral se muestran los resultados obtenidos en base a la entrevista realizada a la muestra de docentes, dicha entrevista estuvo



conformada por tres dimensiones y 10 preguntas, de donde se obtuvieron los abordajes y hallazgos sobre productividad, calidad de trabajo, compromiso institucional.

Por lo tanto, en la tabla 6 se evidencia los principales hallazgos sobre la primera dimensión mencionada, la productividad en donde se rescata que los participantes de la entrevista utilizan diferentes recursos para cumplir con sus metas laborales lo que refleja un enfoque hacia la productividad; sin embargo, se encuentran condicionados por limitaciones de tiempo y las tareas concluidas en casa, fuera del horario laboral.

Tabla 6. Productividad

Subcategoría	Hallazgos
Cumplimiento de tareas diarias del trabajo	Los docentes mencionaron que, a través de la planificación, la organización y realizando las tareas en casa logran completarlas.
Tiempo para cumplir con las tareas laborales asignadas dentro de los plazos establecidos	Los participantes indicaron que el tiempo para cumplir con sus tareas es limitado.
Capacidad y estrategias para cumplir con los objetivos	Los docentes consideran que tienen una buena capacidad para cumplir con los objetivos establecidos en su trabajo. Asimismo, señalaron como principales estrategias la planificación y la organización seguido de la investigación.

Mientras que, en la tabla 7 se detallan los hallazgos respecto a la calidad de trabajo, segunda dimensión establecida para esta variable, en donde se observa un compromiso con el desarrollo profesional de los docentes lo cual les permite garantizar una educación de calidad, lo que también podría estar relacionado con un entorno laboral favorable lo que refuerza la mejora continua y excelencia de su trabajo.

Tabla 7. Calidad de trabajo

Subcategoría	Hallazgos
Cumplimiento de estándares de calidad	La mayoría de los docentes indicaron que logran cumplir con este aspecto a través de la organización, la responsabilidad, la planificación y la capacitación.
Capacidad para brindar una educación de calidad	Los docentes mencionaron que se sienten en la capacidad para brindar una educación de calidad; ya que, se encuentran en capacitación y preparación constante
Condiciones para mantener la calidad de trabajo	Como principal respuesta los docentes expresaron que cuentan con las condiciones necesarias como recursos materiales y capacitaciones.
Mejoramiento de calidad de trabajo	Los participantes refieren que mejoran la calidad de su trabajo cumpliendo con las tareas asignadas y también recibiendo capacitación.

Finalmente, en la tabla 8 se presentan los resultados obtenidos en relación al compromiso institucional, en donde se destaca la satisfacción laboral de los docentes y su



compromiso que está relacionado con el sentido de responsabilidad dirigido a la enseñanza lo cual refuerza su vocación. Además, las razones para cumplir con su trabajo no solo abarcan aspectos profesionales sino también personales lo cual constituye un equilibrio que contribuye a su estabilidad y productividad en el trabajo.

Tabla 8. Compromiso institucional

Subcategoría	Hallazgos
Satisfacción del trabajo que realiza	La mayoría de los docentes se sienten satisfechos con su trabajo a excepción de un participante que mencionó que siempre se puede dar más.
Compromiso con el trabajo	Los docentes mencionan que es su responsabilidad además priorizan la enseñanza.
Razones para cumplir con el trabajo	Las principales razones que indicaron los docentes son: el compromiso con el trabajo, la familia, el crecimiento personal y profesional y el sueldo

La tabla 9 detalla la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los docentes destacando que el estrés no influye en su desempeño por lo que cumplen con sus responsabilidades y estándares a cabalidad, además están en constante preparación para su desarrollo profesional y así brindar una educación de calidad reflejando su compromiso con la institución ya que se encuentran satisfechos con su trabajo.

Tabla 9. Relación estrés y desempeño laboral

Variable	Hallazgos
<b>Estrés Laboral</b>	Agotamiento emocional: alto 50% Despersonalización: alto 45% Realización personal: bajo 10%
<b>Desempeño Laboral</b>	Productividad: son productivos, cumplen con sus tareas Calidad de trabajo: brindan una educación de calidad Compromiso institucional: se encuentran satisfechos y motivados con su labor.

**Relación:** De acuerdo con los resultados se establece que no existe relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral, a pesar que aproximadamente la mitad de los docentes presentan agotamiento emocional y despersonalización en niveles altos y un pequeño grupo realización personal baja. Los docentes son productivos, mantienen una buena calidad de trabajo y se encuentran satisfechos con su labor mostrando su compromiso con la institución.

## 7. Discusión

Luego de haber obtenido los resultados cuantitativos y cualitativos se procedió a realizar el respectivo análisis. En ese sentido, tal como lo señala Buitrago et al.,(2021) el estrés laboral es una enfermedad que altera el estado psicológico de la persona ya que genera reacciones de tipo emocional, cognitivo, fisiológico y del comportamiento frente a situaciones de alta demanda laboral, esta información concuerda con los resultados encontrados en esta investigación donde los docentes experimentan en algunos casos agotamiento emocional, despersonalización y bajos niveles de realización personal lo cual afecta su bienestar general.

Con respecto al desempeño laboral, Achote (2022) menciona que se refiere a la manera en que los colaboradores de una organización cumplen con las funciones y tareas que tienen asignadas para la realización de sus labores en el cargo que ocupen, de esta manera los hallazgos de la presente investigación corroboran esta afirmación ya que los docentes entrevistados mencionan que cumplen con sus labores responsablemente para lo cual se encuentran en capacitación constante.

En lo que concierne a los resultados del Test aplicado a la muestra de docentes de la Unidad Educativa “Elvia Bélgica Jiménez de González” del barrio Rumishitana, revelaron niveles bajos en cuanto a agotamiento emocional, despersonalización y niveles altos para realización personal mostrando así una tendencia positiva ya que la mayoría no experimenta el síndrome de Burnout, de acuerdo a la tabla de medición del test, sin embargo, existe una minoría que sugiere la presencia de este síndrome lo cual requiere intervención. Según Iguasnia y Saquisela (2020) la docencia es una de las ocupaciones que presenta mayores riesgos de padecer estrés debido a que se encuentra en constante interacción con personas además de la necesidad de cumplir con las actividades propuestas. Los resultados encontrados en esta investigación difieren con lo encontrado por Ramos et al., (2020) en su estudio donde aplicó el test de Maslach a una muestra de 70 docentes, reportando que la mayoría aproximadamente el 60% presenta niveles elevados de agotamiento emocional y despersonalización y niveles bajos de realización personal, reflejando así la existencia del síndrome de Burnout en la mayor parte de los docentes.

En cuanto al desempeño laboral, de acuerdo a la aplicación de la entrevista se conoció que los docentes se enfocan hacia la productividad cumpliendo con sus actividades al utilizar diferentes recursos, pero se encuentran limitados con respecto al tiempo por lo que la mayoría de las veces las concluyen en casa, esta limitación puede provocar que el docente no tenga un equilibrio entre la vida laboral y personal haciendo que experimente situaciones de estrés. Esto concuerda con Bada et al., (2020) que mencionan que la actividad docente tiene un carácter



estresante ya que el docente prioriza su vocación de servicio a la comunidad, se enfrenta a realidades diferentes en su interacción con los estudiantes lo que conlleva en ocasiones a un deterioro progresivo en su salud física y mental. Por otra parte, Rodríguez et al., (2023) señala que en la docencia el estrés puede estar relacionado con el volumen de trabajo, la gestión de tiempo, la necesidad de mantener los altos estándares académicos, relación con estudiantes y otras responsabilidades relacionadas con la enseñanza.

Además, en cuanto a la calidad de trabajo y compromiso institucional, el desarrollo profesional de los docentes les permite brindar una educación de calidad lo que está vinculado con un entorno laboral favorable, por lo que se encuentran satisfechos reflejando el compromiso con su labor, motivados por aspectos profesionales y personales, en ese sentido estos hallazgos son positivos ya que contribuye de manera significativa a su desempeño. Esto coincide con Jara et al., (2023) quienes en su estudio a través de la evaluación docente encontraron como resultado que el desempeño es muy bueno en actividades de docencia, constituyendo un componente fundamental en la sociedad para lograr una educación de calidad. En ese sentido Retamozo et al., (2024) señala que el desempeño docente es de gran importancia porque va más allá de cumplir con los estándares de enseñanza, implica el compromiso de trabajar fuera del horario establecido, el cumplimiento de metas personales y profesionales, la satisfacción de enseñar y valorar los logros de los estudiantes, todas estas acciones están vinculadas con la calidad del desempeño.

En base a la información presentada se puede verificar que el estrés laboral no influye en el desempeño docente especialmente en la minoría que lo experimenta, lo cual es positivo, demostrando así su capacidad para cumplir con sus responsabilidades laborales, esto puede deberse a su vocación o experiencia en el manejo de presiones, priorizando su compromiso profesional destacándose como una fortaleza. Al respecto Chicaiza (2023) en su investigación encontró que el estrés no incide de manera significativa en el desempeño laboral de los docentes esto puede deberse a que las personas ponen sus esfuerzos en el mantenimiento del empleo, ya que la persona es capaz de adaptarse a diferentes circunstancias estresantes y sobreponerse. En cambio, Rabanal et al., (2020) en sus resultados señalan que existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes indicando además que la exigencia en los trabajos y el miedo a perder el puesto de trabajo influyen en su desempeño, por lo que el docente pese a estar estresado se esfuerza por cumplir con su labor.

La minoría de docentes que experimenta estrés laboral sugiere la necesidad de intervención lo cual también beneficiará a la mayoría que no lo experimenta, en base a eso se busca proponer un plan de intervención con el fin de prevenir y manejar el estrés laboral lo que



ayudará a su bienestar emocional y a mantener el alto nivel de desempeño laboral que se ha observado. Para ello, Buitrago et al., (2021) refieren que deberían establecerse medidas enfocadas en detectar, prevenir e intervenir dirigida a la disminución de la sobrecarga laboral y fomentando el aumento de la motivación.





## 8. Conclusiones

- A través de la revisión bibliográfica se logró conocer los fundamentos teóricos del estrés laboral y desempeño docente, lo cual destaca que el estrés influye de manera negativa en su trabajo afectando la salud emocional, mental y física, de esta manera se tiene una perspectiva clara y amplia sobre esta problemática, sin embargo, es evidente la falta de información actualizada acerca de las variables de estudio.
- Mediante la aplicación del test y entrevista a los docentes de la Unidad Educativa Elvia “Bélgica Jiménez de González” del barrio Rumishitana, se logró identificar que el estrés laboral no afecta su desempeño, debido a que cumplen con sus obligaciones a pesar de presentar limitaciones en cuanto al tiempo, siendo un indicador positivo de compromiso y profesionalismo con su labor, sin embargo, la minoría que experimenta estrés requiere la implementación de estrategias para evitar que el problema aumente y además para manejar esta situación.
- Finalmente, en base a los resultados obtenidos, se logró proponer el plan de intervención que aborda de forma integral el estrés laboral en los docentes de la Unidad Educativa Elvia “Bélgica Jiménez de González” del barrio Rumishitana, con lo que se pretende reducir el riesgo de problemas a largo plazo y mejorar su bienestar general, lo que ayudará a preservar el buen desempeño laboral que tienen los docentes.



## 9. Recomendaciones

- A los futuros tesisistas, se recomienda realizar más investigaciones locales a nivel cantonal y provincial acerca del estrés laboral y su influencia en el desempeño de los docentes para tener una visión más amplia de esta problemática y de cómo afecta no solo a quienes lo padecen sino su repercusión en los estudiantes.
- Se recomienda brindar apoyo a los docentes que presentan situaciones de estrés para que mejoren su bienestar y crear un entorno laboral más saludable con el fin de que su desempeño no se vea afectado.
- Finalmente se recomienda, que se implemente el plan de intervención propuesto en esta investigación lo que contribuirá a evitar que existan más casos de estrés y a quienes lo presentan les ayudará a manejarlo.





## 10. Bibliografía

- Achote, M., Tunja, D., & Montero, Y. (2022). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Talento Humano en la Federación Deportiva de Cotopaxi (FDC). *Investigación, Tecnología e Innovación. Universidad de Guayaquil*, 14(15). Obtenido de <https://portal.amelica.org/ameli/journal/593/5933292006/html/>
- Bada, O., Salas, M., Castillo, E., Arroyo, E., & Carbonell, E. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *Medisur*, 18(6). Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2020000601138&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2020000601138&script=sci_arttext)
- Blanchar, T., & Martínez, N. (2024). ¿Entrevista o encuesta? Una diferencia necesaria. *Revista Latina de Comunicación Social*. Obtenido de <https://nuevaepoca.revistalatinacs.org/index.php/revista/article/view/2339/4929>
- Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L., & Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista de Investigación Salud Universidad de Boyacá*, 8(2). Obtenido de <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553/628>
- Buitrano. (2020). *Estrés laboral*. Obtenido de <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20estr%C3%A9s%20laboral,condiciones%20psicosociales%20adversas%20o%20desfavorables>.
- Caballero. (2022). *Salud Mental y Física*. Obtenido de <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/17652/1/Tesis%20-%20Paola%20Abad%20Guarnizo.pdf>
- Código del Trabajo. (2020). Obtenido de [https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal\\_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf](https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf)
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador\\_act\\_ene-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf)
- Chiang, M. (2013). *Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839307002.pdf>
- Chicaiza, J. (2023). El estrés laboral y su incidencia en el desempeño laboral en docentes del Colegio Técnico San José de la ciudad de Quito en el periodo 2022-2023. *Universidad Politécnica Salesiana*. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/24205>



- Félix, R., García , C., & Mercado , S. (2018). El estrés en el entorno laboral. *Instituto Tecnológico de Sonora*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7188504.pdf>
- Gómez, V. G. (2011). *Factores psicosociales del trabajo* (. Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/up/v9n2/v9n2a08.pdf>
- Guzmán, A. O. (2020). *El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo*. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf)
- Hermosilla, S. d. (2011). *Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención*. Obtenido de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2011000500006](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500006)
- Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico. *Revista Cubana de Medicina General Integral*. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v37n3/1561-3038-mgi-37-03-e1442.pdf>
- Iguasnia, S., & Saquicela, M. (2021). 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. *Digital Publisher CEIT*. Obtenido de <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.408>
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2005). *Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de <https://www.cip.org.ec/attachments/article/112/ReglamentoI-Instrumento-Andino-de-Seguridad-y-Salud-en-el-Trabajo>
- Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2003). *Comunidad Andina*. Obtenido de <https://faolex.fao.org/docs/pdf/anc195622.pdf>
- Jara, C., Navarrete, C., & Zapata, M. (2023). Estrés laboral y desempeño docente en los institutos de educación superior. *Revista Científica Ciencia y Tecnología*, 23(38). Obtenido de <https://cienciaytecnologia.uteg.edu.ec/revista/index.php/cienciaytecnologia/article/view/604>
- Jiménez & Enrique. (2023). *COMO AFECTA EL ESTRÉS LABORAL Y SU IMPACTO EN LAS EMPRESAS*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/376078052\\_COMO\\_AFECTA\\_EL\\_ESTRES\\_LABORAL\\_Y\\_SU\\_IMPACTO\\_EN\\_LAS\\_EMPRESAS](https://www.researchgate.net/publication/376078052_COMO_AFECTA_EL_ESTRES_LABORAL_Y_SU_IMPACTO_EN_LAS_EMPRESAS)



- Karasek. (2011). *Teoría del desequilibrio*. Obtenido de [https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp\\_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1](https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1)
- Ley Orgánica de la Salud. (2015). Obtenido de <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2017/03/LEY-ORG%C3%81NICA-DE-SALUD4.pdf>
- Malvido, A. (23 de Febrero de 2023). *Consecuencias del estrés laboral*. Obtenido de <https://www.cursosfemxa.es/blog/estres-laboral>
- Marcilla, C. U. (5 de Marzo de 2019). *Desequilibrio Esfuerzo - Recompensa*. Obtenido de <https://www.ergonomauillilen.com/blog/desequilibrio-esfuerzo-recompensa/187/#:~:text=Por%20lo%20que%20surgen%20numerosas%20preguntas%2C%20C2%BFtus%20superiores%20o%20personas%20importantes%20en%20tu%20trabajo%20te%20dan%20el%20reconocimiento%20que%20merec>
- Martínez & Lavín. (2017). *APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE DESEMPEÑO DOCENTE*. Obtenido de <https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Mejía, C., Chacón, J., Leiva, O., Garnica, L., Chacón, S., & García, Y. (2020). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores. *Revista de Asociaciones de Especialidades Médicas del Trabajo*. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
- Moreno, C. (2019). *El enfoque socio crítico en la educación*. Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/journal/88/88868015/88868015.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *El estrés laboral: un enfoque latinoamericano*. San José. Obtenido de [https://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS\\_477047/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_477047/lang--es/index.htm)
- Organización Mundial de la Salud. (2020). Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- Ortega, M., Hernández, Z., Barraza, A., Colunga, C., & Hernández, A. (2023). *Estrés laboral en docentes*. Universidad Pedagógica de Durango. Obtenido de <http://www.upd.edu.mx/PDF/Libros/EstresLaboralDocentes.pdf>
- Ortiz, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 15(3). Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf)
- Palacios, T. (2022). *¿Individuo o persona? considerado desde la comunidad de nosotros*. Obtenido de <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/praxis/article/view/17738/26451>



- Rabanal, H., Yupari, I., Aguilar, P., & Carranza, N. (2020). Estrés laboral y desempeño en docentes de Instituciones Educativas Públicas. *South Florida Journal of Development*, 2(1). Obtenido de <https://ojs.southfloridapublishing.com/ojs/index.php/jdev/article/view/149/162>
- Ramos, M., Gonzalez, I., Peñafiel, K., Macías, E., & Labrada, E. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Ecuador. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. Obtenido de <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/articulo/view/2030/2087>
- Retamozo, A., Astocondor, C., Juarez, N., & Ramos, M. (2024). Perspectivas actuales sobre el estrés y su relación con el desempeño docente: una revisión sistemática. *Mendive. Revista de Educación*, 22(2). Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-76962024000200021](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962024000200021)
- Rodríguez, R. (2011). *Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención*. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>
- Rodríguez, C., (2011). *Tipos o Clases de Fichas bibliográficas*. Universidad Autónoma de Nayarit. Dirección de Desarrollo Bibliotecario. Recuperado de: <https://www.didacticamultimedia.com/registro/espanol/6/documentos/FICHAS.pdf>
- Rodriguez, V., Carreño, D., Quijije, P., & Arias, A. (2023). Estrés, ansiedad y desempeño laboral en docentes universitarios. *South Florida Journal of Development*, 4(8). Obtenido de <https://ojs.southfloridapublishing.com/ojs/index.php/jdev/article/view/3168>
- Salazar, I. (2016). *El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5728/572863748003/html/#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20tiene%20la%20potencialidad,de%20su%20equipo%20de%20trabajo>
- Sousa, V., Driessnack, M. y Costa, I. (2007). *Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería*. Parte 1: diseños de investigación cuantitativa. *Rev Latino-am Enfermagem*, 15 (3). Obtenido de <https://www.scielo.br/j/rlae/a/7zMf8XypC67vGPrXVrVFGdx/?format=pdf&lang=es>
- Stagnaro, D. y Da Representação, N., (2012). *El proyecto de intervención*. En carrera: Escritura y lectura de textos académicos y profesionales. Buenos Aires: Los Polvorines, 157-169.



UNL

Universidad  
Nacional  
de Loja

Unidad de Educación  
a Distancia y en Línea

- Ticona, L. (2020). *Paradigma sociocrítico en investigación*. Obtenido de <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/216/206>
- Vallejo, R. (2022). El estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral. *Universidad Andina Simón Bolívar*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8608/1/T3768-MGTH-Vallejo-EI%20estres.pdf>
- Vilanova, J., (2012). *Revisión bibliográfica del tema de estudio de un proyecto de investigación*. *Radiología*, 54(2), 108-114.



## 11. Anexos

### Anexo 1. Oficio de presentación para realizar la investigación

Lcda.

Cinthy Alexandra Torres Calderón, Mgtr

**DOCENTE ACADÉMICA DE LA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL DE LA  
UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA Y EN LÍNEA DE LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**

En su despacho. -

De mi consideración. -

Reciba un atento y cordial saludo del Eco. Guido Fernando Castillo Namicela en mi calidad de Director de la Unidad Educativa Elvia Bélgica Jimenes de González.

Dando contestación al oficio.: UNL.UEDL-CTS-2024-214 de fecha 14 de mayo del 2024, por medio del presente me permito autorizar la realización del trabajo de tesis en las dos etapas I y II, durante los períodos académicos marzo- agosto 2024 y octubre 2024- marzo 2025, a la siguiente estudiante.

-Glenda Yuliza Camacho Luna. C.C. 1105379463

El departamento en el que desarrollara el mencionado trabajo de tesis será en la Unidad Educativa Elvia Bélgica Jimenes de González del Barrio Rumishitana y sus actividades serán supervisadas por mi persona, para mayor información contáctese al Nro. 0992187297, correo electrónico.....

Procuraremos brindar todas las facilidades que estén a nuestro alcance, para que las actividades de su estudiante sean desarrolladas con absoluta normalidad. Para el desarrollo exitoso de las instituciones que representamos.

Particular que pongo a su conocimiento para los fines pertinentes.

Atentamente



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA  
UNIDAD EDUCATIVA  
'ELVIA BÉLGICA JIMÉNEZ DE GONZÁLEZ'  
RECTORADO

Mgtr. Guido Fernando Castillo Namicela

Director de la Unidad Educativa Elvia Bélgica Jiménez de González



UNL

Universidad  
Nacional  
de Loja

Unidad de Educación  
a Distancia y en Línea

## Anexo 2. Consentimiento informado



UNL

Universidad  
Nacional  
de Loja

### Consentimiento Informado para la participación en el estudio:

Estrés Laboral y Desempeño Docente de la Unidad Educativa Elvia Bélgica Jiménez de Gonzáles, Rumishitana, período actual.

**Investigadora Responsable:** Glenda Yuliza Camacho Luna

**Institución:** Universidad Nacional de Loja

**Fecha:** 27 - 11 - 2024

Estimado(a).Mgs Jenny Aguilar y Docentes

Le invitamos a participar en un estudio de investigación sobre: Estrés Laboral y Desempeño Docente de la Unidad Educativa Elvia Bélgica Jiménez de Gonzáles, Rumishitana, período actual.

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.

**Objetivo del estudio:** El objetivo principal de esta investigación es: Determinar la incidencia del estrés en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Elvia Bélgica Jiménez de González, Barrio Rumishitana, durante el período actual.

**Procedimiento de participación:** Si decide participar, se le solicitará que complete un cuestionario que incluirá preguntas sobre su condición de salud, el respaldo familiar que recibe, las tácticas de manejo que emplea. El cuestionario será confidencial y sólo se utilizará con fines de investigación.

**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.

**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 su campo laboral o cualquier otro servicio que reciba.

**Contacto e información adicional:** Si tiene alguna pregunta o inquietud sobre



este estudio, puede comunicarse con el investigador responsable, Glenda Yuliza Camacho Luna, teléfono: 0988185236

Al firmar a continuación, indico que he leído y comprendido la información proporcionada en este formulario de consentimiento informado. He tenido la oportunidad de hacer preguntas y todas mis dudas han sido respondidas satisfactoriamente. Entiendo que mi participación en este estudio es voluntaria y puedo retirarme en cualquier momento sin consecuencias negativas.

Firma del participante

Nombre del participante

  
Recibido  
26-11-2024

UNIDAD EDUCATIVA  
"ELVIA BÉLGICA JIMÉNEZ DE GONZÁLEZ"  
RECTORADO



Anexo 3. Estructura de la encuesta



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

TEST DE MASLACH DIRIGIDO A LOS DOCENTES

El siguiente test, se realiza a partir del proyecto de investigación denominado “Estrés laboral y Desempeño Docente de la Unidad Educativa Elvia Bélgica Jiménez de Gonzáles, Rumishitana, período actual.”, y es llevado a cabo por **Glenda Yuliza Camacho Luna**; esta investigación tiene como propósito “Determinar la incidencia del estrés en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Elvia Bélgica Jiménez de Gonzáles, Barrio Rumishitana, durante el período actual”.

Se da a conocer además que las respuestas aquí colocadas serán tratadas confidencialmente y bajo anonimato; debido a que su utilización será únicamente con fines científicos como parte de la investigación antes mencionada.

Acepto participar libre y voluntariamente en la investigación, misma que se denomina “Estrés laboral y Desempeño Docente de la Unidad Educativa Elvia Bélgica Jiménez de Gonzáles, Rumishitana, período actual.” SI \_\_\_ NO \_\_\_

Fecha:

Por favor lea cada afirmación detenidamente y elija el número que mejor describa la frecuencia con la que experimenta cada situación. Utilice la siguiente escala para responder.

- 0= nunca
- 1= pocas veces al año o menos.
- 2= una vez al mes o menos.
- 3= unas pocas veces al mes.
- 4= una vez a la semana.
- 5= pocas veces a la semana.
- 6= todos los días.

1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	



4	Siento que puedo entender fácilmente a los estudiantes	
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando	
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	
10	Siento que me he hecho más duro con la gente	
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	
13	Me siento frustrado en mi trabajo	
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis estudiantes	
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes	
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis estudiantes	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	
22	Me parece que los estudiantes me culpan de alguno de sus problemas	

Gracias por su participación



**UNL**

Universidad  
Nacional  
de Loja

Unidad de Educación  
a Distancia y en Línea

#### Anexo 4. Estructura de la entrevista



**UNL**

Universidad  
Nacional  
de Loja

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

#### ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES

La entrevista aquí planificada, se realiza a partir del proyecto de investigación denominado **“Estrés laboral y Desempeño Docente de la Unidad Educativa Elvia Bélgica Jiménez de Gonzáles, Rumishitana, período actual.”**, y es llevado a cabo por **Glenda Yuliza Camacho Luna**; esta investigación tiene como propósito **“Determinar la incidencia del estrés en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Elvia Bélgica Jiménez de Gonzáles, Barrio Rumishitana, durante el período actual”**.

Se da a conocer además que se solicita su autorización para realizar la grabación de la entrevista que se llevará a cabo, la grabación y las respuestas que usted proporcione serán tratadas confidencialmente y bajo anonimato; debido a que su utilización será únicamente con fines científicos como parte de la investigación antes mencionada.

Acepto participar libre y voluntariamente en la investigación, misma que se denomina **“Estrés laboral y Desempeño Docente de la Unidad Educativa Elvia Bélgica Jiménez de Gonzáles, Rumishitana, período actual.”** SI \_\_\_ NO \_\_\_

**Fecha:**

#### **Dimensión: Productividad**

1. Cómo logra usted completar las tareas diarias de su trabajo?
2. Considera que cuenta con tiempo suficiente para cumplir con las tareas laborales asignadas dentro de los plazos establecidos?
3. Cómo evalúa su capacidad para cumplir con los objetivos de establecidos y qué estrategias utiliza para ello?

#### **Dimensión: Calidad de trabajo**

4. Cómo logra usted cumplir los estándares de calidad establecidos en su trabajo?



**UNL**

Universidad  
Nacional  
de Loja

Unidad de Educación  
a Distancia y en Línea

5. Se siente usted capaz de brindar una educación de calidad? ¿Por qué?
6. Considera usted que cuenta con las condiciones necesarias para mantener la calidad de su trabajo?
7. Cómo mejora la calidad de su trabajo y asegura que cumpla con las expectativas de sus superiores?

**Dimensión: Compromiso**

8. Se siente usted satisfecho con el trabajo que realiza?
9. De qué manera usted se siente comprometido con su trabajo?
10. Cuáles serían las razones que le motivan a cumplir con su trabajo al 100%?

Gracias por su participación





**Anexo 5.** Sinopsis de entrevista

<b>Sinopsis de entrevistas Semiestructurada</b>								
<b>Título de TIC:</b> Estrés Laboral y Desempeño Docente de la Unidad Educativa Elvia Bélgica Jiménez de Gonzáles, Rumishitana, período actual								
<b>Objetivo General:</b> xxxxxx								
<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Subcategorías (pregunta)</b>	<b>D001</b>	<b>D002</b>	<b>D003</b>	<b>D004</b>	<b>D005</b>	<b>Análisis e interpretación</b>
<b>Desempeño laboral</b>	<b>Productividad</b>	1. ¿Cómo logra usted completar las tareas diarias de su trabajo?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planificación diaria</li> <li>Uso de herramientas</li> <li>Trabajo en equipo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aprovechando el tiempo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planificación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organizando las tareas en casa.</li> <li>Tiempo limitado en lugar de trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizando las tareas en casa</li> <li>Tiempo corto en lugar de trabajo</li> </ul>	Con respecto a la productividad los entrevistados indican con mayor frecuencia que realizan la planificación y organización de actividades, seguido de realizar las tareas en casa. Por otra parte, la mayoría señala que no cuenta con tiempo suficiente para cumplir con las tareas laborales asignadas dentro del plazo establecido, sin embargo, todos señalan que evalúan su capacidad como “buena” para cumplir con los objetivos establecidos utilizando en mayor parte la
			<b>D006</b>	<b>D007</b>	<b>D008</b>	<b>D009</b>	<b>D010</b>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizando las tareas en casa</li> <li>Planificación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organización y planificación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajando luego de la jornada pedagógica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollando las actividades en el tiempo establecido</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollando actividades curriculares</li> </ul>	
			<b>D011</b>	<b>D012</b>	<b>D013</b>	<b>D014</b>	<b>D015</b>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Organización de tareas en casa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organización de tiempo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organización del tiempo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión de tareas</li> <li>Planificación de clase</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión de tareas</li> <li>Planificación de clase</li> </ul>		
		<b>D016</b>	<b>D017</b>	<b>D018</b>	<b>D019</b>	<b>D020</b>		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Organización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planificación diaria</li> <li>Uso de herramientas de apoyo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizando las tareas en casa</li> <li>Tiempo limitado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planificación de tiempo</li> <li>Utilizando recursos disponibles</li> </ul>		
		2. ¿Considera que cuenta con tiempo suficiente para cumplir con	<b>D001</b>	<b>D002</b>	<b>D003</b>	<b>D004</b>	<b>D005</b>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Depende de la planificación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No</li> <li>Tiempo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Si</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No</li> <li>Necesita más</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No</li> </ul>	



1859		las tareas laborales asignadas dentro de los plazos establecidos?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión del tiempo</li> <li>Circunstancias personales</li> </ul>	limitado		tiempo		planificación y organización como estrategias para dicho cumplimiento, seguido de la investigación y priorizar actividades.
			<b>D006</b>	<b>D007</b>	<b>D008</b>	<b>D009</b>	<b>D010</b>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>No</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Si</li> <li>Planifica actividades diarias</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tiempo insuficiente</li> <li>Trabajo fuera de jornada laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Falta tiempo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En ocasiones</li> </ul>	
			<b>D011</b>	<b>D012</b>	<b>D013</b>	<b>D014</b>	<b>D015</b>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>No</li> <li>Se necesita más tiempo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El tiempo es suficiente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No</li> <li>Tiempo corto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No hay tiempo suficiente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tiempo insuficiente</li> </ul>		
		<b>D016</b>	<b>D017</b>	<b>D018</b>	<b>D019</b>	<b>D020</b>		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>No hay tiempo suficiente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En ocasiones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de tiempo</li> <li>Demasiado trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Si, cuando se propone</li> </ul>		
		3. ¿Cómo evalúa su capacidad para cumplir con los objetivos de establecidos y qué estrategias utiliza para ello?	<b>D001</b>	<b>D002</b>	<b>D003</b>	<b>D004</b>	<b>D005</b>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Reflexión personal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Optimizando el tiempo</li> <li>Organización de actividades</li> <li>Empleo de TICS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplimiento de metas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establecer prioridades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Buena capacidad</li> <li>Investigar</li> </ul>	
		<b>D006</b>	<b>D007</b>	<b>D008</b>	<b>D009</b>	<b>D010</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Muy buena</li> <li>Cumple con lo establecido</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Positivo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Buena</li> <li>Trabajar en la noche</li> <li>Buscar información</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Priorizar actividades</li> <li>Planificación</li> <li>Organización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Priorizar actividades</li> <li>Organización</li> </ul>				



			<b>D011</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer prioridades</li> </ul>	<b>D012</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficaz</li> <li>• Planificación</li> <li>• Organización</li> </ul>	<b>D013</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficaz y competente</li> <li>• Organización</li> </ul>	<b>D014</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajar con diferentes metodologías</li> </ul>	<b>D015</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuevas estrategias</li> <li>• Métodos en aula</li> </ul>	
			<b>D016</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad adecuada</li> <li>• Organización</li> <li>• Adaptación</li> <li>• Planificación</li> </ul>	<b>D017</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Organización</li> </ul>	<b>D018</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aceptable</li> <li>• Utiliza métodos activos y prácticos</li> </ul>	<b>D019</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades</li> </ul>	<b>D020</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Buena</li> <li>• Investigación previa</li> <li>• Planificación</li> </ul>	
<b>Calidad de trabajo</b>	de	4. ¿Cómo logra usted cumplir los estándares de calidad establecidos en su trabajo?	<b>D001</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfoque constante</li> <li>• Excelencia</li> </ul>	<b>D002</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación constante</li> <li>• Recursos disponibles</li> </ul>	<b>D003</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluando</li> <li>• Logrando mejoras</li> </ul>	<b>D004</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización</li> <li>• Responsabilidad</li> </ul>	<b>D005</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudiantes con aprendizajes deseados</li> </ul>	En relación a la calidad de trabajo los entrevistados con mayor frecuencia que con organización, responsabilidad y planificación logran cumplir con los estándares de calidad de su trabajo, seguido de capacitación. Por otro lado, todos se sienten capaces de brindar una educación de calidad y a excepción de un entrevistado que señaló que no se siente capaz ya que faltan recursos, y en su
			<b>D006</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización</li> <li>• Planificación</li> </ul>	<b>D007</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización</li> </ul>	<b>D008</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad</li> </ul>	<b>D009</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizando evolución de aprendizaje</li> </ul>	<b>D010</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis crítico de conocimientos en estudiantes</li> </ul>	
			<b>D011</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización</li> <li>• Responsabilidad</li> </ul>	<b>D012</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumpliendo con lo solicitado</li> </ul>	<b>D013</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumpliendo con lo solicitado</li> </ul>	<b>D014</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diferentes estrategias y metodologías</li> </ul>	<b>D015</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias</li> <li>• Metodologías activas</li> </ul>	
			<b>D016</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnóstico de dificultades</li> <li>• Motivación, evaluación y retroalimentación a estudiantes</li> </ul>	<b>D017</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promoviendo la comunicación y colaboración</li> </ul>	<b>D018</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enseñanza dinámica y práctica</li> <li>• Capacitación permanente</li> </ul>	<b>D019</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación</li> <li>• Organización</li> </ul>	<b>D020</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Logro de objetivos</li> </ul>	



1859		5. ¿Se siente usted capaz de brindar una educación de calidad? ¿Por qué?	<b>D001</b>	<b>D002</b>	<b>D003</b>	<b>D004</b>	<b>D005</b>	mayoría mencionaron que están en capacitación constante. Así mismo con mayor frecuencia señalaron que cuentan con las condiciones necesarias para mantener la calidad de su trabajo, en una menor representación señalaron que no debido a la falta de recursos. Asimismo la mayoría señala que mejora la calidad de su trabajo a través del cumplimiento de tareas, seguido de capacitación.
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí</li> <li>• Compromiso con el aprendizaje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> <li>• Preparación diaria</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> <li>• Capacitación diaria</li> </ul>	
			<b>D006</b>	<b>D007</b>	<b>D008</b>	<b>D009</b>	<b>D010</b>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> <li>• Cumplimiento de estándares de calidad</li> <li>• Capacitación constante</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí</li> <li>• Cumplimiento de objetivos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí</li> <li>• Capacitación permanente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí</li> <li>• Capacitación constante</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí</li> <li>• Ayuda tecnológica</li> </ul>	
			<b>D011</b>	<b>D012</b>	<b>D013</b>	<b>D014</b>	<b>D015</b>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí</li> <li>• Capacitación constante</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> <li>• Capacitación diaria</li> <li>• Nuevos métodos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí</li> <li>• Capacitación continua</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí</li> <li>• Estudiantes cumplen con sus tareas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí</li> <li>• Estudiantes cumplen tareas</li> </ul>	
		<b>D016</b>	<b>D017</b>	<b>D018</b>	<b>D019</b>	<b>D020</b>		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí</li> <li>• Capacitación continua</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí</li> <li>• Preparación constante</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En parte sí</li> <li>• Falta capacitación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí</li> <li>• Capacitación constante</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí</li> <li>• Preparación</li> <li>• Capacitación constante</li> </ul>		
		6. ¿Considera usted que cuenta con las condiciones necesarias para mantener la calidad de su trabajo?	<b>D001</b>	<b>D002</b>	<b>D003</b>	<b>D004</b>	<b>D005</b>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Depende de factores internos y externos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No</li> <li>• Falta de recursos tecnológicos y espacios recreativos</li> <li>• Readecuación de aulas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí</li> </ul>	
	<b>D006</b>	<b>D007</b>	<b>D008</b>	<b>D009</b>	<b>D010</b>			



			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No</li> <li>• Falta de apoyo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No</li> </ul>	
			<b>D011</b>	<b>D012</b>	<b>D013</b>	<b>D014</b>	<b>D015</b>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• No</li> <li>• Falta de recursos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> <li>• Condiciones necesarias</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> <li>• Condiciones necesarias</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En gran parte</li> <li>• Falta mucho</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> </ul>	
			<b>D016</b>	<b>D017</b>	<b>D018</b>	<b>D019</b>	<b>D020</b>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta nuevas tecnologías</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de recursos</li> </ul>	
		7. ¿Cómo mejora la calidad de su trabajo y asegura que cumpla con las expectativas de sus superiores?	<b>D001</b>	<b>D002</b>	<b>D003</b>	<b>D004</b>	<b>D005</b>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esfuerzo continuo</li> <li>• Autoevaluación</li> <li>• Alineación a objetivos institucionales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación</li> <li>• Investigación</li> <li>• Autoformación</li> <li>• Planificación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Cumplimiento de deberes y obligaciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Investigación</li> <li>• Cumplimiento de actividades</li> </ul>	
			<b>D006</b>	<b>D007</b>	<b>D008</b>	<b>D009</b>	<b>D010</b>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convivencia armónica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumpliendo tareas asignadas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación</li> <li>• Investigación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación</li> <li>• Aplicación de estrategias</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación</li> <li>• Estrategias</li> </ul>	
			<b>D011</b>	<b>D012</b>	<b>D013</b>	<b>D014</b>	<b>D015</b>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizando recursos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumpliendo las disposiciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de planificación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumpliendo lo solicitado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumpliendo lo solicitado</li> </ul>	
			<b>D016</b>	<b>D017</b>	<b>D018</b>	<b>D019</b>	<b>D020</b>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizando investigación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación</li> <li>• Organización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumpliendo con la planificación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rectificando errores</li> <li>• Mejorando</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualización</li> <li>• Formación continua</li> <li>• Presentación de resultados</li> </ul>	
<b>Compromiso</b>	8. ¿Se siente usted satisfecho	<b>D001</b>	<b>D002</b>	<b>D003</b>	<b>D004</b>	<b>D005</b>		En lo que concierne al



	con el trabajo que realiza?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> <li>• Enseñar apasiona</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> <li>• Aunque el tiempo es limitado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> </ul>	<p>compromiso los entrevistados con mayor frecuencia señalaron que se sienten satisfechos con el trabajo que realizan a excepción de un entrevistado que indico que no se siente satisfecho ya que siempre se puede dar más, de la misma manera la mayoría indicó que se sienten comprometidos con su trabajo siendo responsables seguido de que su prioridad es la enseñanza. Finalmente las razones que los motivan a cumplir con su trabajo, la mayor parte indican que son: el compromiso con su trabajo, familia, crecimiento personal y profesional y el sueldo que reciben.</p>
		<b>D006</b>	<b>D007</b>	<b>D008</b>	<b>D009</b>	<b>D010</b>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No</li> <li>• Se puede dar más</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> <li>• Profesión satisfactoria</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> <li>• Labor maravillosa</li> </ul>	
		<b>D011</b>	<b>D012</b>	<b>D013</b>	<b>D014</b>	<b>D015</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> <li>• Esfuerzo y dedicación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy satisfactorio</li> <li>• Impartir conocimientos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> <li>• Trabajando con responsabilidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> </ul>		
	<b>D016</b>	<b>D017</b>	<b>D018</b>	<b>D019</b>	<b>D020</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> <li>• Esperando mejorar</li> <li>• Capacitación con últimas tecnologías</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> </ul>		
	9. ¿De qué manera usted se siente comprometido con su trabajo?	<b>D001</b>	<b>D002</b>	<b>D003</b>	<b>D004</b>	<b>D005</b>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Educación es una herramienta transformadora</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generar nuevos conocimientos</li> <li>• Orientando y dialogando</li> <li>• Fomentar valores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Planificación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumpliendo con las expectativas</li> <li>• Preparación con responsabilidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación activa en tareas</li> </ul>	
		<b>D006</b>	<b>D007</b>	<b>D008</b>	<b>D009</b>	<b>D010</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación de actividades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprendizaje de los estudiantes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vocación de servicio</li> <li>• Valores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación continua</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad</li> </ul>			
<b>D011</b>	<b>D012</b>	<b>D013</b>	<b>D014</b>	<b>D015</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumpliendo con</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enseñanza-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enseñar de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumpliendo con</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación</li> </ul>			



			las planificaciones	aprendizaje • Conocimiento y valores	mejor manera • Aprendizaje eficaz y eficiente	lo establecido	continua • Responsabilidad
			<b>D016</b> • Dando lo mejor	<b>D017</b> • Dándolo todo	<b>D018</b> • Siendo responsable y puntual	<b>D019</b> • Formando estudiantes con valores	<b>D020</b> • Compartiendo conocimientos
	10. ¿Cuáles serían las razones que le motivan a cumplir con su trabajo al 100%?	<b>D001</b> • Cumplir con las responsabilidades	<b>D002</b> • Cumplir objetivos personales y profesionales • Aportar al desarrollo educativo	<b>D003</b> • Me permite sentirme útil a la sociedad • Salario	<b>D004</b> • Amor al trabajo • Responsabilidad	<b>D005</b> • Hacer bien las cosas • Motivar al estudiante	
		<b>D006</b> • Ser parte de la profesión	<b>D007</b> • Familia • Crecimiento personal y profesional	<b>D008</b> • Vocación • Responsabilidad • Obligación • Salario	<b>D009</b> • Familia • Estabilidad laboral • Aprendizaje de estudiantes	<b>D010</b> • Amor a la profesión	
		<b>D011</b> • Trabajo estable • Aprendizaje de estudiantes • Familia	<b>D012</b> • Mejor futuro de los estudiantes • Cumplan sus sueños y objetivos	<b>D013</b> • Mejor futuro, personal, familiar y de los estudiantes	<b>D014</b> • Salario • Trabajo • Amor a la profesión	<b>D015</b> • Condiciones laborales • Familia • Futuro de estudiantes	
		<b>D016</b> • Metas • Estudiantes adquieran conocimientos	<b>D017</b> • Cumplir metas • Felicidad de la familia	<b>D018</b> • Aprendizaje de alta calidad • Beneficio a comunidad	<b>D019</b> • Compromiso • Ética profesional	<b>D020</b> • Trabajo • Capacidad para aprender • Buen Ambiente	



## Anexo 6. Plan de intervención

**Tema:** Reducción y gestión del estrés laboral en docentes de la Unidad Educativa “Elvia Bélgica Jiménez de González”

### a. Antecedentes

El estrés es un problema que afecta a muchas personas no solo a nivel local sino mundial, causando efectos negativos en el bienestar. En los últimos años Ecuador y el mundo atravesó la pandemia del COVID-19, lo cual ocasionó que las modalidades de enseñanza se cambiarán en su totalidad. Tras el paso de la pandemia, las unidades educativas tuvieron que volver a adaptarse a las estrategias psicopedagógicas pre-pandemia. Así mismo, recalando que el estrés laboral afecta a un gran número de trabajadores en todo el mundo incluyendo a los docentes, se pretende ahondar las investigaciones sobre el estrés laboral; principalmente en el contexto educativo, tomado como referencia la Unidad Educativa Elvia Bélgica Jiménez de González ubicada en la provincia de Loja, en el cantón Loja de la parroquia Malacatos, pertenece a la zona 7 y geográficamente considerada como centro educativo rural; ya que, es una institución que se encuentra afectada por el post-confinamiento y la post-virtualidad.

### b. Justificación

Ante la problemática existente y consientes de los efectos negativos que produce el estrés laboral en el desempeño de los docentes, la propuesta de este plan de intervención como recurso para mejorar el desempeño y calidad de vida de los docentes, se justifica poniendo en manifiesto la importancia de las actividades que se plantean ya que son alcanzables y realizables al contar con la participación de todos los involucrados. Estas estrategias ayudarán a prevenir y gestionar el estrés laboral, creando lugares de trabajo más saludables y productivos que beneficien a todas las partes.

### c. Marco Institucional

Localización física y cobertura espacial:

La investigación se llevará a cabo en la Unidad Educativa “Elvia Bélgica Jiménez de González”, ubicada en la calle Éxodo de Yangana, barrio Rumishitana, parroquia Malacatos, cantón y provincia de Loja; esta importante institución signada (identificada) con el código AMIE 11H00370 tiene las siguiente características: régimen Sierra, modalidad presencial, jornada matutina, sostenimiento fiscal; la oferta educativa comprende: Educación Inicial; Educación Básica y Bachillerato; se rigen bajo una zona rural y se llega al establecimiento mediante forma terrestre. Actualmente su población estudiantil corresponde a 246 estudiantes que se educan bajo la tutela de 20 docentes.

Organización funcional y administrativa:

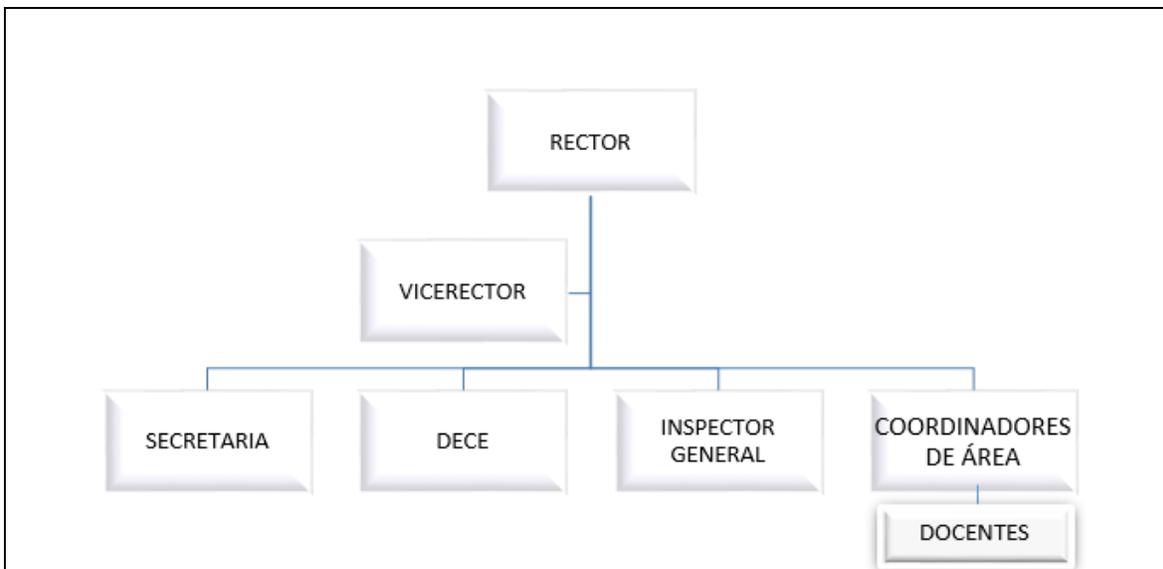


1859

UNL

Universidad Nacional de Loja

Unidad de Educación a Distancia y en Línea



#### d. Objetivo

Promover y mejorar el bienestar de los docentes de la Unidad Educativa “Elvia Bélgica Jiménez de González” a través de actividades que ayuden a mitigar y gestionar el estrés laboral

#### e. Metas

- Reducir los niveles de estrés laboral en los docentes de la Unidad Educativa “Elvia Bélgica Jiménez de González”
- Fomentar el bienestar docente a través de la gestión del estrés laboral

#### f. Beneficiarios

Directos	Indirectos
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Docentes de la Unidad Educativa “Elvia Bélgica Jiménez de González”</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La tesista</li> <li>➤ Universidad Nacional de Loja</li> <li>➤ Estudiantes de la Unidad Educativa “Elvia Bélgica Jiménez de González”</li> <li>➤ Padres de familia de la Unidad Educativa “Elvia Bélgica Jiménez de González”</li> </ul>

**g. Plan de acción:**

Actividad N°1

**Tema: Taller educativo sobre el estrés laboral**

Contenido	Involucrados	Tiempo	Resultados esperados
<ul style="list-style-type: none"><li>• Estrés laboral</li><li>• Cusas</li><li>• Consecuencias</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Estudiante UNL</li><li>➤ Profesional de la salud</li><li>➤ Docentes</li></ul>	Trimestral: 2 horas	Docentes informados

Actividad N°2

**Tema: Capacitación sobre gestión de estrés**

Contenido	Involucrados	Tiempo	Resultados esperados
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Gestión del estrés</li><li>➤ Importancia</li><li>➤ Prácticas de gestión de estrés</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Estudiante UNL</li><li>➤ Profesional de la salud</li><li>➤ Docentes</li></ul>	Trimestral: 2 horas	Docentes capacitados: adquieren la capacidad de gestionar el estrés y mejoran su desempeño

Actividad N°3

**Tema: Taller sobre técnicas de manejo de estrés**

Contenido	Involucrados	Tiempo	Resultados esperados
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Técnicas de respiración</li><li>➤ Técnicas de relajación</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Estudiante UNL</li><li>➤ Profesional de la salud</li><li>➤ Docentes</li></ul>	Trimestral: 2 horas	Docentes capacitados y aplican técnicas para manejar el estrés.

Actividad N°4

**Tema: Reconocimiento a los docentes por su labor**

Contenido	Involucrados	Tiempo	Resultados esperados
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Destacar el esfuerzo y logros de los docentes</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Estudiante UNL</li><li>➤ Docentes</li></ul>	Trimestral: 2 horas	Docentes reciben reconocimiento como motivación por su labor.

**h. Bibliografía**

Roa, M. M. (9 de Octubre de 2023). 2022, otro año récord de estrés para los trabajadores de todo el mundo. Obtenido de <https://es.statista.com/grafico/26338/porcentaje-de-empleados-que-aseguran-haber-experimentado-estrés-durante-gran-parte-del-dia-anterior/#:~:text=En%20todo%20el%20mundo%2C%20el,de%20elevado%20estr%C3%A9s%20que%20comenz%C3%B3>



1859

**UNL**

Universidad  
Nacional  
de Loja

Unidad de Educación  
a Distancia y en Línea

## Anexo 7. Memoria fotográfica

