



DEPARTAMENTO DE POSGRADOS

MAESTRIA EN SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

**“Prevalencia y correlación sintomática del estrés laboral y
síndrome de burnout en docentes de la Unidad Educativa
Rosa de Jesús Cordero en el año 2018”**

Tesis previa a la obtención del título de Magister en Salud Ocupacional y
Seguridad en el Trabajo.

Autor:

Christian Rolando Bermeo Bernal.

Director:

Dr. Álvaro Raúl Peralta Beltrán.

Cuenca – Ecuador

2019

DEDICATORIA

Luego de culminada una etapa educativa más, quiero dedicar este trabajo a mis hijos Christian, Sofía y Amelia que son el motor y luz de mi vida, a mi amada esposa Marcela complemento de mi ser, a mis padres y hermanos que me han brindado sostén cuando lo he necesitado y a toda mi familia que siempre me han apoyado incondicionalmente.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer primero a Dios por la vida y la fuerza que me ha dado para lograr esta nueva meta en mi vida.

También deseo expresar mi más sincero agradecimiento a los directivos y docentes de la Unidad Educativa Rosa de Jesús Cordero por la apertura y el apoyo brindado, al director de tesis, Dr. Álvaro Peralta por su apoyo y guía y a todas las personas que de una u otra manera colaboraron en este trabajo

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es estudiar la prevalencia del estrés laboral en docentes de la Unidad Educativa Rosa de Jesús Cordero. Es un estudio descriptivo, transversal, con un universo de 98 personas. Las variables estudiadas fueron estrés, burnout, agotamiento emocional, despersonalización, realización personal, sintomatología y variables sociodemográficas. El método usado fue la encuesta, la técnica aplicada la entrevista, los instrumentos el Maslach Burnout Inventory para docentes y el cuestionario de Seppo Aro. Los datos se analizaron en el software estadístico IBM SPSS V.24. **RESULTADOS:** se encontró estrés en el 39.8% del universo con significancia estadística con relación al sexo ($p < 0.01$); al igual que sintomatología ($p < 0.01$). El 5,1% presentó niveles altos de agotamiento emocional, el 8,2% niveles bajos de realización personal y el 10,2% niveles medios de despersonalización. **CONCLUSIONES:** Existe 12,9 veces más probabilidades de desarrollar estrés en el personal femenino que en el masculino.

Palabras clave: estrés laboral, burnout, docente, sintomatología, agotamiento emocional, despersonalización, realización personal.

ABSTRACT

The objective of this work is to study the prevalence of work stress in teachers of the Unidad Educativa Rosa de Jesús Cordero. It is a descriptive and cross-sectional study with a total of 98 people. The studied variables were stress, burnout, emotional exhaustion, depersonalization, personal fulfillment, symptomatology and sociodemographic variables. The method used was the survey and the technique applied was the interview. Maslach Burnout Inventory for teachers and the Seppo Aro questionnaire were applied. The data were analyzed in the statistical software IBM SPSS V.24. **RESULTS:** Stress was found in 39.8% of the universe with statistical significance in relation to sex ($p < 0.01$) as well as symptomatology ($p < 0.01$). 5.1% presented high levels of emotional exhaustion, 8.2% low levels of personal achievement and 10.2% average levels of depersonalization. **CONCLUSIONS:** It is 12.9 times more likely to develop stress in female staff than in male.

Keywords: work stress, burnout, teacher, symptomatology, emotional exhaustion, depersonalization, personal fulfillment.




Translated by

Ing. Paúl Arpi

INDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	iv
 CAPITULO I	 1
INTRODUCCION.....	1
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.2 JUSTIFICACION	2
1.3 OBJETIVO GENERAL	3
1.4 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	3
 CAPITULO II	 4
FUNDAMENTACION TEORICA.....	4
2.1 Concepto de estrés laboral	4
2.2 Consecuencias del estrés laboral	5
2.3 El síndrome de burnout.....	6
2.4 Características del Síndrome de Burnout.....	7
2.5 Profesiones afectadas.....	8
2.6 Factores de riesgo Sociodemográficas	8
2.7 Fases del Síndrome de Burnout.	9
2.8 Síndrome de Burnout en los docentes.	9
2.9 Consecuencias de burnout en los docentes.....	10
2.10 Estrategias de Afrontamiento.....	12
 CAPITULO III	 13
DISEÑO METODOLOGICO	13
3.1 Tipo de investigación:.....	13
3.2 El área de estudio:	13
3.3 El universo y muestra:	13
3.4 Criterios de Inclusión:.....	13
3.5 Criterios de exclusión:	13
3.6 Métodos técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	13

3.7	Plan de tabulación y análisis:	14
3.8	Procedimientos.....	15
3.9	Aspectos éticos:	15
CAPITULO IV.....		16
CAPITULO V.....		22
DISCUSION		22
CAPITULO VI.....		26
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		26
6.1	Conclusiones.....	26
6.2.	Recomendaciones	27
CAPITULO VII.....		28
PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE INTERVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA ROSA DE JESÚS CORDERO		28
BIBLIOGRAFIA		36

INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla N° 1	16
Gráfico N° 1.....	17
Gráfico N° 2.....	18
Tabla N° 2	18
Tabla N° 3	19
Tabla N° 4	19
Tabla N° 5	20
Tabla N° 6	20
Tabla N° 7	21

CAPITULO I

INTRODUCCION

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A nivel mundial y nuestro país sin ser la excepción, se ha observado que los trabajadores están expuestos a diversos tipos de riesgos ocupacionales como físicos, biológicos ergonómicos, mecánicos, químicos, psicosociales, entre otros.

El estrés es una patología que se manifiesta tras la exposición a los factores de riesgo de tipo psicosocial y afecta la salud de los trabajadores de forma física y psicológica, surge como un estado de desequilibrio entre la exigencia y la capacidad resolutive que posee un individuo, esto repercute de forma negativa en el desempeño laboral, tanto en la calidad como en la productividad, disminuyendo la eficacia de las entidades donde trabajan.

En lo laboral el estrés se presenta como consecuencia de trabajar intensamente, en un ambiente poco favorecedor por ello el Síndrome de Burnout fue definido por Maslach y Jackson (1981) como “la pérdida gradual de toda preocupación y sentimiento emocional hacia las personas con las que se trabaja y conlleva a un aislamiento y deshumanización, resultado de un inadecuado afrontamiento del estrés laboral crónico”.

De acuerdo con Moriana y Herruzo (2004), los docentes son los profesionales más afectados en comparación con otros profesionales como enfermeras, médicos y trabajadores sociales.

Es muy probable que estemos frente a un problema de salud ocupacional relacionado con el síndrome de burnout; teniendo en consideración los elevados índices de estrés y de sensación de sobrecarga laboral en los profesionales de la educación, que sin lugar a dudas comprometen la eficacia institucional y la efectividad en la calidad educativa, recalcando que las bases para el desarrollo de un país está en la educación que reciben los niños y jóvenes.

1.2 JUSTIFICACION

Uno de los principales motivos e interés por estudiar el estrés laboral y síndrome de burnout en los docentes son las repercusiones que el estrés provoca en éstos, en las organizaciones donde laboran y a la misma sociedad, pues los profesionales de la educación de todos los niveles educativos tienen la importante misión de instruir y preparar a sus alumnos, tarea vital para el desarrollo y crecimiento de nuestra sociedad.

Un estudio realizado en una institución educativa privada de México, se encontró que el 50.4% de los docentes presentaba la prevalencia de estrés, debido principalmente a las condiciones de trabajo, carga de trabajo, condiciones y características de la tarea, exigencias laborales, interacción social y características organizacionales, la remuneración, por mencionar algunos factores. Además, estos autores consideran que los docentes de secundaria son los individuos más expuestos a padecer estrés como causa del ambiente en el que se desempeñan. (Rodríguez, Becerra, Beltrán, Estrada & Viera, 2012),

A nivel nacional, en una investigación realizada en centros infantiles del buen vivir de nuestro país por Segarra (2016) se encontró que el 36 % de las educadoras padecen de estrés. Por su parte Solano y Arévalo (2017), en un estudio realizado en docentes universitarios, encontraron que el 48% tenían niveles altos de estrés.

En un trabajo realizado en docentes universitarios a tiempo completo se encontró que el 23.8% sufren de burnout, obteniendo puntuación media de 26.06 en la dimensión agotamiento emocional, en la dimensión despersonalización de 4.59 y de 39.5 en falta de realización personal, esto es alarmante ya que ocasiona una actitud negativa hacia sí mismo, hacia el trabajo y se puede acompañar de síntomas depresivos, afectando el entorno laboral y familiar. (Vilaret & Ortiz, 2013)

Dicho lo anterior, distingo necesario realizar el presente estudio en la Unidad Educativa Rosa de Jesús Cordero que permita determinar cuáles son las variables sociodemográficas que tienen relación con el desarrollo del estrés y el Síndrome de Burnout, así como utilizar esta información para prevenir estas patologías en los docentes que laboran en la Institución.

1.3 OBJETIVO GENERAL

Determinar la frecuencia del estrés laboral y el síndrome de burnout en docentes de la Unidad Educativa Rosa De Jesús Cordero.

1.4 OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Determinar la prevalencia del estrés laboral en los docentes
2. Identificar la relación del estrés laboral con el sexo, edad, estado civil, antigüedad en la institución y el nivel de educación en el que labora.
3. Correlacionar el estrés con la sintomatología encontrada
4. Determinar la frecuencia del burnout y de sus tres componentes: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal
5. Elaborar una propuesta para el manejo del estrés dentro de la institución

CAPITULO II

FUNDAMENTACION TEORICA

2.1 Concepto de estrés laboral

El término estrés tuvo varias connotaciones sin embargo fue el fisiólogo y médico Hans Selye quien en un inicio con el nombre de Síndrome de Adaptación General (SAG) lo definió como una respuesta fisiológica del organismo, que ante una exposición prolongada puede entrar en desgaste, algo similar a lo que ocurría en los materiales que tras ejercer fuerza continua pueden terminar deformados (Aguado, Bátiz, & Quintana, 2013).

Así varios investigadores han postulado modelos que permitan describir el estrés encontramos así el Modelo Demanda-Control (Karasek 1979), Modelo vitamínico (Warr 1987), Modelo de ajuste Persona-Entorno (Harrison 1987), Modelo OSI (Occupational stress indicator) (Copper, Sloan y Willimas 1988), y Modelos holísticos de Nelson y Simmons (2003).

La Organización Mundial de la Salud define el estrés como “el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción” es decir es la respuesta orgánica de un individuo para adaptarse al cambio, al movimiento, a la presión sea interna o externa.

El hombre es un ser que está en continuo cambio, en el último siglo con el avance tecnológico el desempeño laboral se torna más exigente por lo que el estrés se ha convertido en un fenómeno relevante reconocido socialmente, vinculado con frecuencia, al trabajo y a la actividad laboral. (Gil-Monte, 2012)

Sin embargo está demostrado que el estrés puede producir enfermedades que repercute en la productividad y en la calidad de vida de quien lo padece.

Así el estrés asociado al ámbito del trabajo se presenta cuando hay un desajuste entre la persona, el puesto o función que desempeña en la institución. La persona percibe que no dispone de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral y aparece la experiencia del estrés

De igual forma la Organización Mundial de la Salud plantea el concepto de estrés laboral como “un patrón de reacciones psicológicas, cognitivas y conductuales que se presenta cuando los trabajadores se enfrentan a exigencias ocupacionales que no se corresponden con su nivel de conocimiento, destreza o habilidades”. Existen dos tipos de estrés laboral

Estrés laboral positivo: si es de corta duración y surge como respuesta de adaptación, se acopla al tiempo de exposición del estímulo estresor, y no afecta la salud del trabajador.

Estrés laboral negativo: si la respuesta se prolonga y afecta la salud integral del trabajador (Nelson & Quick, 2011).

Al ser el estrés la respuesta fisiológica ante la exposición de un agente perturbador interno o externo que depende de la adaptabilidad individual ante la exposición al agente, ese estímulo que provoca la respuesta se conoce como el factor estresor. Aunque no existen elementos específicos que ejerzan como estresores, hay condiciones externas que tienen mayor probabilidad de actuar como estresores que otras como las siguientes:

Estresores del ambiente físico: como la iluminación, la temperatura, el ruido.

Estresores relacionados con las actividades: sobrecarga mental, poco control sobre las funciones a realizar, inseguridad sobre los conocimientos previos necesarios para realizar las actividades.

Estresores relativos a la organización: la jornada de trabajo, las relaciones interpersonales, el desarrollo de la carrera profesional.

El estresor dependerá de la apreciación individual, la vulnerabilidad y las estrategias de afrontamiento tanto individuales, grupales como organizacionales. (Acosta y Burguillos, 2014)

2.2 Consecuencias del estrés laboral

En nuestro país los trabajadores tienen un promedio laboral de 40 horas semanales, por lo que se considera que es el lugar donde pasan la mayor parte del tiempo y es

el lugar donde se relacionan e interactúan con sus semejantes, pero la adaptación no siempre es la adecuada

Las consecuencias del estrés en algunos casos son primarias y directas aunque la mayoría suelen ser indirectas y constituir efectos secundarios, que provocan desequilibrio y resultan potencialmente peligrosas.

Consecuencias físicas: La activación fisiológica sostenida conlleva a un desgaste excesivo de uno o varios órganos surgiendo la enfermedad cuando el cuerpo no puede recuperarse de este desgaste, se presentan trastornos de tipo gastrointestinal como úlcera péptica, intestino irritable, dispepsia funcional, colitis ulcerosa; trastornos cardiovasculares como hipertensión arterial, arritmias cardíacas, enfermedades coronarias; trastornos respiratorios como disnea, asma, hiperventilación; trastornos endocrinos como hipoglucemia, problemas de tiroides, síndrome metabólico; trastornos sexuales como impotencia, alteración de la libido, eyaculación precoz; trastornos dermatológicos como prurito, dermatitis, alopecia, tricotilomanía, hiperhidrosis; trastornos musculares como contractura muscular, y otros síntomas como cefalea o alteración en los hábitos alimenticios

Consecuencias psicológicas: el estrés negativo es perjudicial para la salud mental, produce una serie de cambios pocas veces visibles externamente, afecta el autoestima y el desarrollo personal, produciendo trastornos del sueño, de la alimentación, de personalidad, depresión, ansiedad, fobias, trastornos afectivos, adicción a drogas y alcohol.

Consecuencias laborales: al estar comprometida la parte física o psicológica se disminuye la capacidad de concentración, la capacidad para tomar decisiones, para desenvolverse efectivamente dentro del trabajo y se incrementa el ausentismo laboral, lo cual repercute directamente en las empresas y su productividad (Leka, Griffiths, & Cox)

2.3 El síndrome de burnout

El Síndrome de Burnout es una enfermedad relacionada con la actividad laboral; su definición inicia cuando en 1974 el psiquiatra Herbert Freudenberger observó y analizó el agotamiento, apatía, pérdida de energía y cambio de actitud en el personal y voluntarios que laboraban en una clínica de Nueva York, hacia los pacientes.

En la actualidad la definición más empleada es la de Maslach y Jackson ya que el Síndrome de Burnout se presenta como respuesta al estrés laboral crónico, afecta varios aspectos del individuo tanto en lo físico como en lo psicológico y se fundamenta en tres dimensiones que son despersonalización, agotamiento emocional y falta de realización personal en el trabajo. (Acosta & Burguillos, 2014)

La aparición del síndrome es paulatina y se debe a múltiples factores como la sobredemanda laboral, un ambiente laboral intolerable, poca adaptabilidad por parte del individuo, el exceso emocional o la presión que ejercen en el trabajo, es decir surge tras permanecer en una situación laboral desfavorable durante algún tiempo hasta que llega la somatización (Ayala, 2013)

2.4 Características del Síndrome de Burnout.

Por lo general una persona es más propensa a presentar síndrome de burnout cuando es autoexigente con sus labores, presenta un alto grado de perfeccionismo e idealismo, un apego excesivo al rol profesional que desempeña; y después de un determinado tiempo cuando sus habilidades no fueron reconocidas o sus capacidades no cubren las exigencias laborales se ve afectado su desempeño.

Adicional el ambiente laboral y el tiempo de exposición a esta situación juega un papel importante que favorece a que el empleado se sienta quemado afectando física y emocionalmente su salud. (Quiceno & Vinaccia, 2007)

El síndrome de Burnout está caracterizado por tres dimensiones:

Agotamiento emocional: inicia con la sensación de haber llegado al límite de las capacidades tanto menta como emocionalmente, y hay disminución de la energía.

Despersonalización: se presenta cuando las relaciones afectivas no producen motivación, hay actitudes negativas hacia las personas con las laboran, creando un ambiente desfavorable.

Baja realización personal: cuando aparece la desvalorización de las habilidades o capacidad laboral y que por lo general se acompaña de una tendencia a autoevaluarse negativamente (Maslach & Jackson, 1981)

2.5 Profesiones afectadas.

El Burnout puede afectar a cualquier profesional, de cualquier edad, aunque hay profesiones que son más proclives como las áreas que tienen contacto directo con las personas (Bosqued, 2008), siendo así las más frecuentes las siguientes:

- **Trabajadores de la salud.** Encabezando la lista se encuentran los médicos debido a sus largas horas de trabajo y a lo delicado de las funciones que realizan al estar en sus manos la evolución clínica de las enfermedades de sus pacientes, además las enfermeras que realizan turnos rotativos, los psicólogos y odontólogos.
- **Docentes.** Este grupo de profesionales sufren un alto nivel de estrés por varias causas, las exigencias que asumen dentro de las instituciones educativas, el contacto con los alumnos y con los padres de familia, por lo que son un grupo que está predispuesto a padecer Burnout.

Además existen otras profesiones que debido a las actividades que realizan son propensas como los bomberos, policías, abogados, los periodistas, el personal de atención al cliente. (El Sahili, 2012)

2.6 Factores de riesgo Sociodemográficas

- **Sexo:** las mujeres tienen una elevada tasa de prevalencia de agotamiento y además de baja realización personal, a diferencia del sexo masculino donde prevalece la despersonalización (Marenco & Avila, 2016)
- **Edad:** la edad juega un papel fundamental y es inversamente proporcional, al parecer mientras más joven un individuo más alta es la probabilidad de experimentar ansiedad, y mientras más edad tenga un individuo aunque ello implica más experiencia laboral se incrementa el riesgo de agotamiento (Vintimilla, 2012)
- **Estado Civil:** las redes de apoyo son fundamentales, los trabajadores casados al tener apoyo económico y emocional adicional, tienen menos

probabilidades de presentar burnout. (Marenco & Avila, 2016)

2.7 Fases del Síndrome de Burnout.

Según Fidalgo (2006) este síndrome no se desarrolla en un periodo corto de tiempo, requiere de varias etapas o fases antes de presentar síntomas

1. **Fase inicial:** es una etapa de gran entusiasmo ante la expectativa por el trabajo o el nuevo puesto de trabajo, en este punto la energía y la creatividad laboral es alta
2. **Fase de estancamiento:** a pesar de los esfuerzos realizados, las expectativas no se cumplen, hay un desequilibrio entre la exigencia laboral y los recursos disponibles.
3. **Fase de frustración:** es cuando inicia la desmoralización del individuo, hay pérdida de motivación por el trabajo y la actitud antes positiva cambia por una negativa hacia el entorno
4. **Fase de apatía:** es la actitud que asume el empleado ante el cumplimiento de las actividades encomendadas realizadas, incluso su manera de tratar a las otras personas se torna hostil, agresivo el cual puede ser considerado un mecanismo de defensa pero erróneo.
5. **Fase de quemado.** Es la etapa final, es la somatización del desgaste, se produce un colapso cognitivo y emocional fuerte que afecta la salud y la calidad de vida de quien lo padece. (Fidalgo, 2006, p.7)

2.8 Síndrome de Burnout en los docentes.

El trabajo eficaz del docente es un factor clave en el avance de la educación y como se ha mencionado antes la educación es la base para el desarrollo de la sociedad. Luego de las enseñanzas adquiridas en el hogar, el profesor es la figura externa con la que un niño inicia su desarrollo educativo, el cual evoluciona durante todas las etapas del ciclo vital, la tarea enfocada en brindar enseñanzas didácticas y motivantes permitirá a sus alumnos integrarse adecuadamente en el sistema educativo y obtener grandes logros.

El origen del Burnout es la suma de múltiples factores, entre ellos las demandas y desafíos del sistema educativo el cual continuamente se moderniza para acoplarse a las necesidades de las nuevas generaciones, lo cual pone a prueba la capacidad adaptativa y competencia del educador.

Aunque fue en la década de los años ochenta cuando la educación se enfrentó con serios conflictos al tratar de generar cambios de un modelo educativo tradicional y considerado caduco por uno más moderno. Es en esta transición cuando cambia la autoridad del profesor, la disciplina y rigidez de enseñanza con los alumnos, la imagen de respeto hacia el docente, la metodología para transferencia y construcción del conocimiento, el respaldo de las autoridades educativas con sus colegas, todo entra en crisis y colapsa produciendo cambios que ocasiona en el docente niveles de estrés, cansancio y agotamiento dada la exigencia del nuevo sistema. (Gil-Monte, 2012)

En nuestro país, múltiples estudios indican que los profesores están sometidos a varios factores que acentúan el riesgo para padecer Burnout, los docentes están sometidos a una jornada laboral en ocasiones rígida, tiempo que deben distribuir entre actividades de enseñanza, de planificación diaria y mensual, llenado de matrices, realizar control de las tareas, dar atención a los padres de familia, situación que genera insatisfacción laboral; además la misma sociedad exige cada vez más profesionales competentes, que transformen el sistema educativo de acuerdo a la nueva realidad de la comunidad, sin embargo hay poco reconocimiento al docente y su loable labor. (Quintero, 2014)

En general los estudios realizados en docentes sobre el síndrome de burnout dejan entrever los problemas laborales que enfrentan los docentes de todas ciclos de formación, tanto el profesor universitario como el profesor de primaria puede presentar este síndrome, y, generalmente se deriva de las diversas actividades que debe realizar durante el día, las cuales requieren de mucha energía, entusiasmo, empatía con el alumno, y de tiempo adecuado para realizar las actividades encomendadas. (Otero, 2012)

2.9 Consecuencias de burnout en los docentes

Un alto nivel de estrés en los docentes, afecta tanto a la institución donde como a

los alumnos, que son el principal receptor de la acción educadora, dando como resultado un bajo aprendizaje.

Un docente con Burnout, se muestra cansado, mal humorado, con poca creatividad para impartir sus conocimientos, cumpliendo únicamente su función por obligación y necesidad económica más que por convicción, esta desmotivación para enseñar no le permite ver a los estudiantes como sujetos con emociones y sentimientos moldeables para bien, que dependen de su correcto accionar. Sin esta perspectiva, el docente siente que todo su trabajo es insignificante y experimenta sentimientos de fracaso personal, deseos de abandonar la institución educativa, se produce la abstención deliberada de acudir al trabajo o el presentismo laboral (El Sahili, 2012, p. 139).

El síndrome de burnout se convierte en un círculo vicioso, un maestro saturado, con actitudes y emociones negativas no brinda la atención necesaria a los alumnos y en contraparte no recibe el interés ni el apoyo por parte de ellos, aumentando su frustración e iniciando nuevamente el ciclo. (Ayala, 2013)

Es necesario recalcar que el grupo de alumnos que maneja el profesor dentro del salón de clases es heterogéneo, y resulta difícil para el docente, dar atención a un salón cada vez más diverso, menos aún dar una educación personalizada, si se tiene en cuenta que el promedio de estudiantes por tutor es de 30 alumnos

Desde esta óptica, la tarea del docente se convierte en una labor difusa, porque se encuentra frente a un conglomerado exigente. Por un lado, el sistema educativo exige ejecutar actividades administrativas como llenar matrices elaborar informes mensuales entre otras, también están los padres de familia que obligan al profesor a dar la atención suficiente a sus hijos y por otro lado se encuentra el alumnado que requieren del docente a más de sus enseñanzas su capacidad de resolución que les ponga atención y les escuche. Frente a esta situación, el profesor eleva sus niveles de tensión, altera su estado emocional y por ende disminuye la atención que puede brindar a su entorno.

En si las consecuencias del Síndrome de Burnout en los docentes se refleja con:

La institución: con pérdida de la satisfacción laboral, ausentismo, deseos de abandonar la institución educativa y la profesión docente, absentismo, realización de esfuerzos mínimos, presentismo, y el incremento de errores de los docentes.

El alumnado: disminuye la calidad de la enseñanza, conducta despersonalizada, comunicación inadecuada o deficiente.

El propio bienestar: un docente con burnout presenta baja autoestima, irritabilidad, apatía, desmotivación, además hay un daño evidente a la memoria, atención, afectividad, depresión y sobre todo daña la salud de quien lo padece sobre todo en el sistema inmunológico ((El Sahili, 2012).

2.10 Estrategias de Afrontamiento

Las estrategias para afrontar el estrés y por ende evitar el síndrome de burnout suelen ser de dos tipos:

Estrategias centradas en el problema: una vez identificado la dificultad se trata de cambiar la situación mediante la resolución directa del problema, utilizando las estrategias necesarias de afrontamiento, más aun si es algo tangible.

Estrategias centradas en la emoción: intentar controlar la sensación que genera el estrés laboral, requiere de una fuerte red de apoyo, en el caso laboral los compañeros de trabajo, el equipo médico y psicológico de la institución pueden brindar el apoyo necesario para afrontar esta situación, además es importante el apoyo familiar y de la pareja para encontrar la mejor solución al problema, aunque todo esfuerzo depende mucho de la capacidad de adaptación que presente la persona ante el problemas. (Acosta & Burguillos, 2014)

CAPITULO III

DISEÑO METODOLOGICO

3.1 Tipo de investigación:

Descriptivo, transversal, observacional.

3.2 El área de estudio:

La investigación se llevó a cabo en la Unidad Educativa Rosa De Jesús Cordero que brinda educación en los niveles de pre básica, básica y bachillerato, la institución está ubicada en la parroquia Ricaurte, sector el Tablón, en la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay.

3.3 El universo y muestra:

En el presente estudio el universo estuvo comprendido por 98 docentes, de los cuales 16 fueron de pre básica, 37 de la escuela y 45 del colegio de la Unidad Educativa Rosa De Jesús Cordero.

3.4 Criterios de Inclusión:

Se consideró caso de estudio, a todo el personal docente que tenía dependencia legal con la institución, que se encontraba laborando un año o más dentro de la Unidad Educativa y que dio su consentimiento verbal para participar en el estudio.

3.5 Criterios de exclusión:

Personal docente que no cumplía con el tiempo mínimo establecido de un año dentro de la institución.

3.6 Métodos técnicas e instrumentos de recolección de datos:

El método que se utilizó fue la encuesta, la técnica la entrevista directa, y los

instrumentos fueron los siguientes:

Maslach Burnout Inventory para docentes (MBI – ED): Por su alta consistencia y sensibilidad es uno de los instrumentos que más se utilizan, está constituido por 22 ítems, teniendo 6 opciones de respuesta: nunca, alguna vez al año o menos, una vez al mes o menos, algunas veces al mes, una vez a la semana, varias veces a la semana y diariamente. (Miravalles, 1986).

Se utilizará para determinar el Síndrome de Burnout las siguientes sub escalas:

1. Agotamiento emocional (AE): Está constituida por 9 ítems los cuales dan una calificación de bajo 18, intermedio 19 a 26 y alto más de 27 puntos.
2. Despersonalización (D): está formada por 5 ítems de los cuales se obtiene un puntaje de menos de 5 como Bajo, 6 a 9 intermedio y más de 10 puntos como alto
3. Realización personal en el trabajo (RP): está compuesta por 8 ítems los cuales dan una calificación mayor a 40 como bajo de 34 a 39 intermedio y menor a 34 alto

Puntuaciones altas en los dos primeros y baja en el tercero definen el síndrome.

Cuestionario de Seppo Aro: permite determinar la presencia de síntomas subjetivos que se desarrollan por la cantidad de estrés psicológico en cada trabajador. Además, permite conocer mediante la cantidad y frecuencia de los síntomas que se presentan, si la persona está estresada o no.

Consta de 18 síntomas que se desarrollan durante el estrés y tiene cuatro opciones de respuesta: raramente o nunca, algunas veces, frecuentemente y muy frecuentemente. De acuerdo al número de síntomas se determinará si el docente está dentro de normal con puntaje menor a 8, Borderline con valores entre 9 a 10 y estresado con 11 o más síntomas.

3.7 Plan de tabulación y análisis:

Los datos recolectados fueron ingresados en una base de datos, la cual fue elaborada para este fin, en el software estadístico IBM SPSS V. 24 a fin de realizar el análisis estadístico descriptivo y de relaciones, para presentar la información se

utiliza tablas y gráficos y para el análisis estadístico se utilizaron medidas de frecuencia absoluta y relativa.

3.8 Procedimientos.

1. Autorización por parte del rectorado para realizar el estudio.
2. Recolección de datos.
3. Elaboración de base de datos.
4. Análisis e interpretación de los datos obtenidos.
5. Elaboración del borrador.
6. Elaboración del documento final.

3.9 Aspectos éticos:

Por la naturaleza de la investigación, no se contempló ningún riesgo para los docentes o el medio ambiente. En el componente de investigación se solicitó la autorización para la realización del estudio y el consentimiento informado verbal a cada participante.

Los cuestionarios y los datos fueron manejados únicamente por el autor de la investigación, mismos que tuvieron el carácter de confidenciales y se guardó absoluta reserva.

CAPITULO IV

RESULTADOS

El grupo de estudio estuvo conformado por un universo de 98 docentes de la Unidad Educativa Rosa de Jesús Cordero donde el 83.6 % son mujeres y el 16.3 % son hombres. Con una edad comprendida va entre 23 y 62 años y una media de 37.6 años, siendo casados el 61.2 % de los docentes.

En relación al tiempo que trabajan dentro de la institución el 63,3 % labora entre 1 a 5 años, encontrándose la mayor cantidad de docentes en el colegio con un 45.9 %.

Tabla N° 1
Características de los docentes de la Unidad Educativa Rosa de Jesús Cordero. Cuenca 2018.

Características		Total (N = 98)	Porcentaje
Sexo	Femenino	82	83,7
	Masculino	16	16,3
Estado civil	Soltero/a	29	29,6
	Casado/a	60	61,2
	Divorciado/a	6	6,1
	Unión Libre	3	3,1
Edad	Adulto joven (20-40 años)	68	69,4
	Adulto maduro (41-60 años)	29	29,6
	Adulto mayor (más de 60 años)	1	1
Nivel de educación en que labora	Colegio	45	45,9
	Escuela	37	37,8
	Pre básica	16	16,3
Antigüedad	1 – 5 años	62	63,3
	6 – 10 años	14	14,3
	11 – 15 años	5	5,1
	16 – 20 años	6	6,1
	Más de 20 años	11	11,2

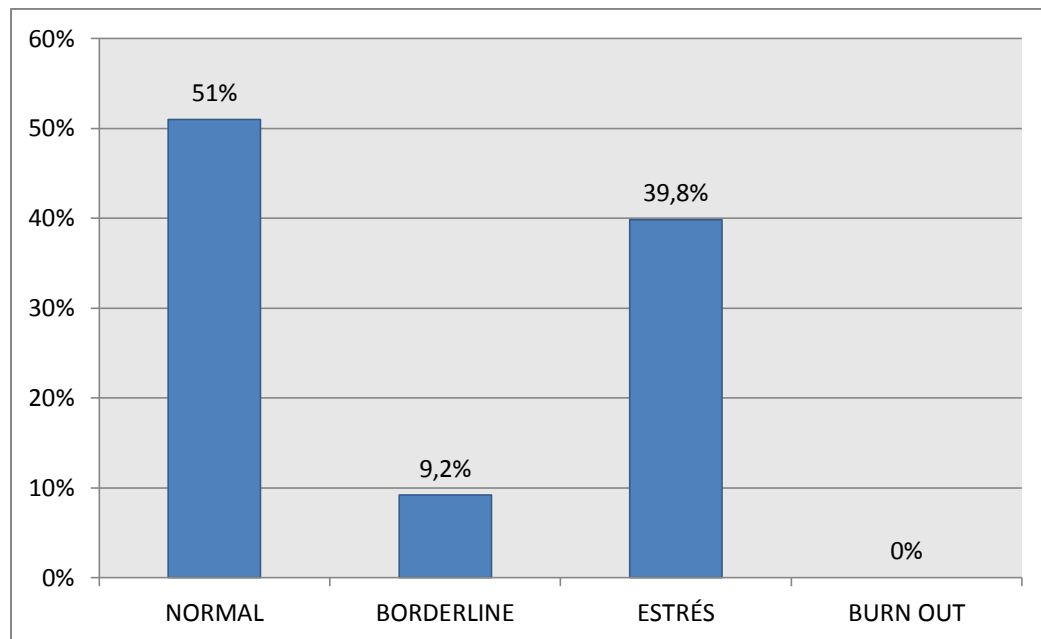
Fuente: Formularios

Elaboración: Christian Rolando Bermeo Bernal

Con respecto al estrés se encontró que el 39,8 % de los docentes han presentado síntomas, el 9,2 % se encuentran en borderline, sin embargo ninguno ha llegado a desarrollar el síndrome de burnout (Gráfico 1).

Gráfico N° 1

Prevalencia de estrés y burnout en los docentes de la Unidad Educativa Rosa de Jesús Cordero. Cuenca 2018.

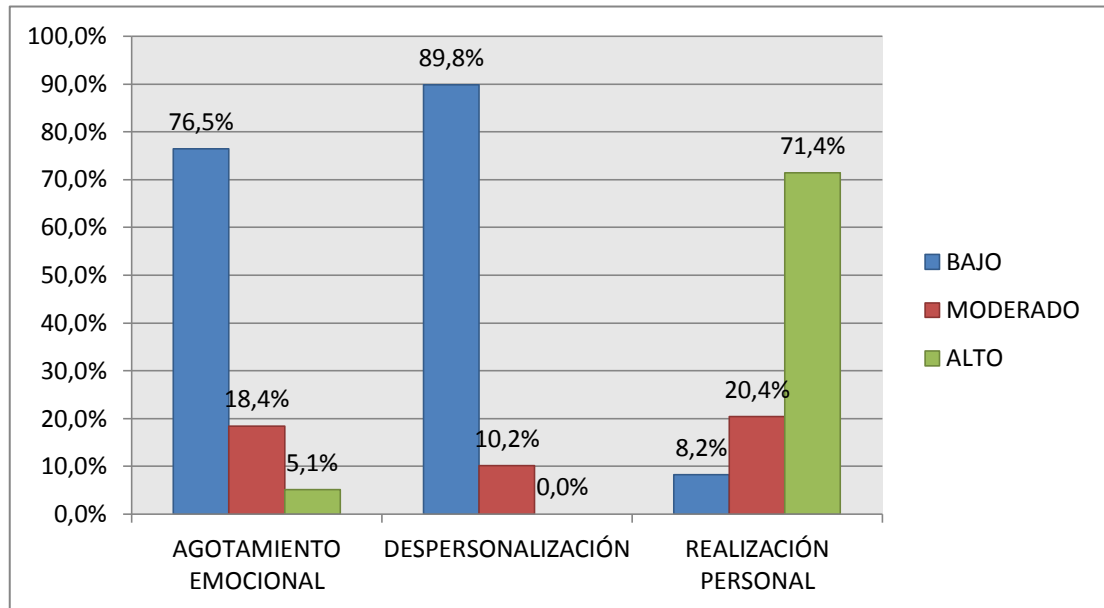


Fuente: Formularios

Elaboración: Christian Rolando Bermeo Bernal

En cuanto a las sub escalas de burnout, se encontró que el 5,1% presentaron niveles altos de agotamiento emocional mientras que el 8,2% niveles bajos de realización personal y el 10,2% niveles medios de despersonalización (Gráfico 2).

Gráfico N° 2
Frecuencia de las sub escalas de burnout en los docentes de la Unidad
Educativa Rosa de Jesús Cordero. Cuenca 2018.



Fuente: Formularios
Elaboración: Christian Rolando Bermeo Bernal

El análisis entre las variables estrés y sexo determinó evidencias de que existen diferencias estadísticamente significativas ($p < 0.01$) siendo predominante en mujeres (Tabla 2).

Tabla N° 2
Frecuencia de estrés según sexo en los docentes de la Unidad Educativa Rosa
de Jesús Cordero. Cuenca 2018.

Características	Con estrés n= 39		Sin estrés n= 59		Total N= 98	p	V
Sexo	Casos	%	Casos	%			
Femenino	38	46,3	44	53,7	82	<0,01	12,9
Masculino	1	6,3	15	93,8	16		

Fuente: Formularios
Elaboración: Christian Rolando Bermeo Bernal

El análisis entre las variables estrés y edad demostró que la mayor frecuencia se encuentra entre los adultos maduros sin embargo no existen diferencias estadísticamente significativas ($p=0.59$) (Tabla 3).

Tabla N° 3

Frecuencia de estrés según edad en los docentes de la Unidad Educativa Rosa de Jesús Cordero. Cuenca 2018.

Características	Con estrés n= 39		Sin estrés n= 59		Total N= 98	P	V
Edad	Casos	%	Casos	%			
Adulto joven (20-40 años)	26	38,2	42	61,8	68	0,59	0,1
Adulto maduro (41-60 años)	13	44,8	16	55,2	29		
Adulto mayor (más de 60 años)	0	0,0	1	100,0	1		

Fuente: Formularios

Elaboración: Christian Rolando Bermeo Bernal

Con respecto al estado civil se evidenció que el estrés tiene un mayor porcentaje en los divorciados, sin embargo no existen diferencias estadísticamente significativas ($p=0.13$) (Tabla 4).

Tabla N° 4

Frecuencia de estrés según estado civil en los docentes de la Unidad Educativa Rosa de Jesús Cordero. Cuenca 2018.

Características	Con estrés n= 39		Sin estrés n= 59		Total N= 98	P	V
Estado civil	Casos	%	Casos	%			
Soltero/a	7	24,1	22	75,9	29	0,13	0,2
Casado/a	27	45,0	33	55,0	60		
Divorciado/a	4	66,7	2	33,3	6		
Unión Libre	1	33,3	2	66,7	3		

Fuente: Formularios

Elaboración: Christian Rolando Bermeo Bernal

En relación al nivel de educación en que labora la mayor frecuencia de estrés se encuentra entre los docentes de la escuela divorciados, a pesar de no existir diferencias estadísticamente significativas ($p=0.07$) (Tabla 5).

Tabla N° 5

Frecuencia de estrés según el nivel de educación en que laboran los docentes de la Unidad Educativa Rosa de Jesús Cordero. Cuenca 2018.

Características	Con estrés n= 39		Sin estrés n= 59		Total N= 98	P	V
Nivel de educación en que labora	Casos	%	Casos	%			
Colegio	15	33,3	30	66,7	45	0,07	0,2
Escuela	20	54,1	17	45,9	37		
Preparatoria	4	25,0	12	75,0	16		

Fuente: Formularios

Elaboración: Christian Rolando Bermeo Bernal

En lo que respecta a la antigüedad o años que labora dentro de la institución, no existen diferencias estadísticamente significativas ($p=0.26$) en relación de esta variable con el estrés (Tabla 6).

Tabla N° 6

Frecuencia de estrés según la antigüedad de los docentes dentro de la Unidad Educativa Rosa de Jesús Cordero. Cuenca 2018.

Características	Con estrés n= 39		Sin estrés n= 59		Total N= 98	P	V
Antigüedad	Casos	%	Casos	%			
1-5 años	23	37,1	39	62,9	62	0,26	0,2
6-10 años	8	57,1	6	42,9	14		
11-15 años	3	60,0	2	40,0	5		
16-20 años	3	50,0	3	50,0	6		
Más de 20 años	2	18,2	9	81,8	11		

Fuente: Formularios

Elaboración: Christian Rolando Bermeo Bernal

Luego de realizado el cruce entre las variables estrés y sintomatología se puede evidenciar que existe diferencias estadísticamente significativas ($p < 0.01$), siendo el síntoma más frecuente en las personas con estrés la cefalea (Tabla 7).

Tabla N° 7
Frecuencia de síntomas por estrés en los docentes dentro de la Unidad
Educativa Rosa de Jesús Cordero. Cuenca 2018.

Características	Con estrés n= 39		Sin estrés n= 59		Total N= 98	p	OR
Sintomatología	Casos	%	Casos	%			
Ardor de estomago	34	87,2	24	40,7	58	<0.01	9,9
Pérdida de apetito	31	79,5	15	25,4	46	<0.01	11,3
Nausea o vomito	18	46,2	6	10,2	24	<0.01	7,5
Dolor abdominal	34	87,2	15	25,4	49	<0.01	19,9
Diarrea	21	53,8	12	20,3	33	<0.01	4,5
Insomnio	31	79,5	17	28,8	48	<0.01	9,5
Pesadillas	21	53,8	7	11,9	28	<0.01	8,6
Cefalea	36	92,3	38	64,4	74	<0.01	6,6
Disminución del deseo sexual	21	53,8	18	30,5	39	<0.01	4,5
Mareos	29	74,4	9	15,3	38	<0.01	16,1
Palpitaciones	19	48,7	12	20,3	31	<0.01	3,7
Temblor o sudoración de manos	20	51,3	5	8,5	25	<0.01	11,3
Sudoración excesiva	15	38,5	5	8,5	20	<0.01	6,7
Falta de aire	18	46,2	10	16,9	28	<0.01	4,2
Falta de energía	33	84,6	15	25,4	48	<0.01	16,1
Fatiga o debilidad	35	89,7	24	40,7	59	<0.01	12,7
Nerviosismo	31	79,5	14	23,7	45	<0.01	12,4
Irritabilidad	31	79,5	23	39,0	54	<0.01	6,1

Fuente: Formularios

Elaboración: Christian Rolando Bermeo Bernal

CAPITULO V

DISCUSION

El presente estudio reporta la prevalencia de estrés laboral y su asociación con diferentes características sociodemográficas, laborales y sintomatología sugestiva de estrés, así como la prevalencia de burnout y de sus respectivos componentes determinados en el personal docente de la Unidad Educativa Rosa De Jesús Cordero, ubicada en el cantón Cuenca, provincia del Azuay.

Los principales resultados permitieron establecer un panorama más claro sobre este tema, se encontró una alta prevalencia de estrés laboral en los docentes y que esta afección se encuentra relacionada significativamente al sexo femenino. Adicionalmente, se observó una gran frecuencia de sintomatología asociada al estrés laboral, entre las cuales se puede mencionar la cefalea, la fatiga o debilidad, el ardor del estómago, dolor abdominal, entre otras. Por otro lado, se observó que los docentes no presentan Burnout, aunque algunos de ellos se encuentran en niveles medios de agotamiento emocional y de realización personal. Finalmente, el presente estudio propone un plan de intervención para prevenir o minimizar el estrés laboral en los docentes mediante estrategias de formación y vigilancia de salud dirigidas al personal, con el objetivo de abordar la problemática identificada y proponer posibles soluciones.

5.1 Prevalencia de estrés laboral en los docentes.

Con respecto al objetivo específico sobre la prevalencia del estrés laboral, se estableció que un 39.8% de los docentes presentaron estrés a causa de exigencias ocupacionales o del entorno laboral, según los resultados obtenidos al aplicar la escala sintomática de estrés Seppo Aro. Este resultado es menor al expuesto en el estudio comparativo entre países de Latinoamérica realizado por la UNESCO, el cual sitúa al Ecuador en el primer lugar, al reportar un prevalencia del 47.6% de estrés en personal docente, seguido de Chile con el 42% y Perú con el 37% (Robalino Campos & Korner, 2006). Así, al comparar los resultados de trabajos realizados con otras profesiones u otras áreas se observó que las cifras pueden ser superiores por ejemplo se identificó estrés en 67.5% del personal administrativo universitario en un trabajo realizado en Cuenca, Ecuador (García J, 2015), un 67%

en estudiantes universitarios de Chile, México, Perú y Venezuela (Blanco, Angulo, Contreras, Pacheco, & Vargas, 2015) y un 40% en personal público de México (Muñoz Ríos, 2015). Sin embargo, al comparar la prevalencia reportada en este estudio con los valores descritos en un estudio realizado por la Fundación Europea para las Mejoras de las Condiciones de Vida y Trabajo durante el 2014, se observó que las cifras de este último son menores, pues describe que el 28% de los trabajadores europeos en diversas áreas productivas sufren estrés laboral, no obstante, se estimaron millonarias pérdidas económicas a causa de la menor productividad e incremento de costos sanitarios (Mansilla Izquierdo & Fabieres Cuevas, 2014).

Por lo antes expuesto, considerando el contexto local, nacional e internacional, resulta importante desarrollar políticas regulatorias, medidas paliativas y un constante control interno como externo enfocado en la reducción de los niveles de estrés laboral del personal docente de las instituciones educativas.

5.2. Relación del estrés con las características sociodemográficas y laborales.

En relación a las características sociodemográficas (sexo, edad, y estado civil), en este estudio se encontró que solamente existe una diferencia significativa entre los docentes que presentan estrés en la variable sexo, existiendo una mayor prevalencia en las mujeres. Este resultado es concordante con la bibliografía mencionada en ciertos países a nivel mundial, en los que se comprueba que las profesoras presentan mayores niveles de estrés ocupacional comparado con los profesores (Chaplain, 1995; Antoniou, Polychroni & Vlachakis, 2006; Alhija, 2015). Esto puede atribuirse al doble rol de la mujer en la sociedad, como trabajadora y cuidadora del hogar, debiendo afrontar tanto las dificultades en el aula como de su vida familiar. En cuanto a la edad y al estado civil, la literatura no es concisa. Mientras unos autores reportan que los niveles de estrés decrecen con la edad, otros muestran que los profesores de mayor edad experimentan mayores factores estresantes (O'Connor & Clarke, 1990; Chaplain, 1995; Antoniou, Polychroni & Vlachakis, 2006; Oramas Viera, Almirall Hernandez & Fernández, 2007).

Así también, en algunos estudios se argumenta que los docentes casados o con pareja estable, presentan menos estrés probablemente por el apoyo emocional de su pareja; sin embargo, en otros estudios no se han podido encontrar diferencias en el estado civil (O'Connor & Clarke, 1990; Schonfeld, 1990; Gastaldi, Pasta, Longobardi, Prino & Quaglia, 2015). En la presente tesis, tampoco se ha podido

identificar una diferencia significativa respecto a la edad y el estado civil entre los docentes con y sin estrés.

En la literatura consultada, se ha evidenciado que características laborales como el tiempo de experiencia institucional o el nivel de educación en el que labora el docente, son factores que pueden contribuir al desarrollo de estrés (O'Connor & Clarke, 1990; Chaplain, 1995; Alhija, 2015). Al respecto, un estudio en Israel demostró que los profesores con más de 10 años de experiencia tienen niveles más bajos de estrés causados por sus colegas y niveles más altos de estrés causados por la mala conducta y la política educativa de los estudiantes, en comparación con los maestros menos experimentados; además, mencionado estudio reveló que el estrés debido a la carga de trabajo es mayor en maestros preescolares que en aquellos de escuelas primarias y secundarias (Alhija, 2015). Sin embargo, en este estudio no se encontraron diferencias significativas en las variables de antigüedad en la institución o nivel de educación en el que labora el docente que presenta o no estrés. Esta divergencia puede deberse a la presencia de un buen clima laboral que puede estar paleando el estrés debido al trato con los estudiantes y la política educativa, así como a características de la institución, por ejemplo ser de tipo privada, entre otros.

5.3 Sintomatología sugestiva de estrés laboral

En esta población, se corrobora que la sintomatología asociada al estrés laboral es estadísticamente fuerte, ya que todos los síntomas mostraron un valor p significativo de asociación con dicha variable ($p < 0.01$). Los mayores síntomas de estrés como dolor de cabeza, fatiga o debilidad, falta de energía, nerviosismo, insomnio, también se reportaron en otros estudios en docentes latinoamericanos (Robalino Campos & Korner, 2006; Oramas Viera, Almirall Hernandez & Fernández, 2007).

5.4. Frecuencia del Burnout y sus componentes

Según Otero 2012, tanto en países occidentales como orientales, al menos el 30% de los profesores muestran síntomas de burnout (Otero, 2015); así también, según la UNESCO, existe una frecuencia del 12.3% de Burnout alto en docentes ecuatorianos (Robalino Campos & Korner, 2006). Sin embargo, en la institución estudiada no se encontró ningún caso de Burnout, esto puede ser debido al método

empleado para definir esta variable. No obstante, al analizar los componentes del Burnout de forma separada, alrededor del 20% de los docentes presentaron niveles medios de agotamiento emocional y realización personal, así como predominio de puntuaciones bajas y medias en despersonalización. Estos resultados difieren levemente de los estudios realizados en países vecinos (Robalino Campos & Korner, 2006; Oramas Viera, Almirall Hernandez & Fernández, 2007; Díaz, López & Varela, 2012), donde se observa una mayor afectación del componente agotamiento emocional con predominio de niveles altos y medios, seguido de la realización personal con predominio de valores medios y bajos, y con bajos puntajes para la despersonalización. Esta discrepancia en los factores de agotamiento emocional y realización personal, puede ser atribuida a que el estudio fue realizado en una institución privada y se ha observado que estos componentes afectan de mayor forma a docentes en el sector público (Díaz, López & Varela, 2012), En todo caso, el encontrar estas variables en niveles aceptables constituye un dato favorable para la salud mental del grupo etario analizado.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones.

El personal docente, de la Unidad Educativa Rosa de Jesús Cordero, está conformado en su mayoría por mujeres, jóvenes, cuyo estado civil es casado, la mayor parte labora en el colegio y cumpliendo una antigüedad laboral en la institución menor a 5 años.

El estrés laboral afecta a cuatro de cada 10 docentes de la Unidad Educativa en estudio, mientras que el 9% de este personal se encuentra en un estado borderline, de acuerdo al número de síntomas identificados mediante el cuestionario Seppo Aro. Esta afección se observó más frecuentemente en docentes del sexo femenino, sin embargo, no se evidenció diferencias significativas entre estrés con la edad, estado civil, antigüedad en la institución o el nivel de educación en el que laboran los docentes. Adicionalmente, se identificó que la sintomatología sugestiva de estrés laboral está asociada estadísticamente a esta afección.

En cuanto al síndrome de burnout, no se encontraron casos positivos en esta investigación. Sin embargo, uno de cada 10 docentes presentó niveles medios de agotamiento emocional y realización personal, así como predominio de puntuaciones bajas y medias en despersonalización.

La propuesta de un programa de intervención de estrés laboral y su implementación podría producir efectos positivos en la salud biopsicosocial del personal docente, así también en su calidad de vida y podría generar disminuciones en el impacto económico producido por esta afectación.

6.2. Recomendaciones

Debido a la amplia prevalencia identificada de estrés laboral, es de gran importancia continuar este estudio para determinar cuáles son los factores de riesgo psicosociales que contribuyen a la aparición de esta afección, además de realizar evaluaciones a profundidad del estado de salud psicosocial del personal docente evaluado. Al no encontrar docentes con síndrome de burnout, se considera importante que futuros estudios puedan evaluar otros factores relacionados como las características de las instituciones evaluadas.

Se recomienda que las autoridades de la institución educativa implementen la propuesta del programa de Intervención, con el objetivo de disminuir el impacto del estrés laboral y precautelar la salud biopsicosocial de los docentes. Además se considera que es importante realizar una evaluación de la implementación del programa propuesto, con el fin de identificar dificultades logísticas las cuales podrían ser corregidas tempranamente. Debe considerarse que el programa de intervención preventiva que se propone, está adaptado a los datos encontrados en la Unidad educativa Rosa de Jesús Cordero de la ciudad de Cuenca-Ecuador, por lo que su uso en otra población debe ser adaptado a la realidad institucional y al contexto cultural.

Es recomendable que las máximas autoridades de la institución consideren adoptar las sugerencias impartidas sobre la importancia de mantener una cultura de salud e higiene en el trabajo, haciendo énfasis en los riesgos psicosociales que pudieran en muchos casos desarrollar diversas alteraciones en los trabajadores.

CAPITULO VII

PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE INTERVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA ROSA DE JESÚS CORDERO

1. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral puede ser definido como un conjunto de reacciones psicológicas, cognitivas y conductuales en los trabajadores, generados por la presencia de exigencias ocupacionales que superan las capacidades del personal afectado. El estrés laboral repercute en la salud de los que lo presentan, puede ser un factor desencadenante de enfermedades o accidentes laborales.

Las profesiones más propensas a desarrollar esta afección son personal de la salud y docente. En el Ecuador, las demandas al personal docente son muy elevadas, por el número de horas de trabajo y las responsabilidades establecidas. Esta aseveración se corrobora con los datos de prevalencia de estrés laboral identificados en los docentes de la Unidad Educativa Rosa de Jesús Cordero, puesto que se observó que cerca del 40% presentan sintomatología de estrés laboral. Por lo antes mencionado, es necesario proponer un programa de intervención para precautelar la salud biopsicosocial del cuerpo docente de la institución educativa.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo general del programa

Prevenir la aparición o disminuir los riesgos del estrés laboral en personal docente de la Unidad Educativa Rosa de Jesús Cordero.

2.2. Objetivos específicos

- Implementar un plan de formación para prevenir el riesgo de estrés laboral en docentes de la Unidad Educativa Rosa de Jesús Cordero.
- Implementar un plan de vigilancia de la salud para prevenir la aparición o empeoramiento de estrés laboral en docentes de la Unidad Educativa Rosa de Jesús Cordero.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROGRAMA

El Programa de intervención deberá implementarse para el personal docente de la institución educativa, con y sin estrés laboral identificado, pues sus objetivos son preventivos ante la aparición de esta condición o el empeoramiento de su sintomatología.

4. ACTIVIDADES DEL PROGRAMA

4.1. Prevención del estrés laboral: Plan de formación

Dentro de las actividades de prevención se propone un plan educacional sobre estrés laboral. Estas actividades podrán ser impartidas con una duración de 2 meses, realizando 1 sesión semanal. No se recomienda hacer sesiones con mayor tiempo que una semana entre sesión y sesión pues se pierde continuidad en el proceso y se pueden reducir los resultados esperados.

Debe considerarse que las sesiones de 40 personas pueden cumplir la frecuencia de 1 sesión semanal, las sesiones de 20 docentes no pueden incluir más participantes debido a las actividades personalizadas que se buscan aplicar, en estos casos se deberán realizar 2 sesiones semanales dividiendo al cuerpo docente para cumplir con lo planificado. Las sesiones tienen duración específica (1 hora o 1 hora y 30 min) debido a la carga horaria de los docentes, siendo poco probable su asistencia en períodos más largos.

Los directivos encargados de la toma de decisiones serán invitados estratégicamente a tres sesiones. Las dos primeras en donde se busca sensibilizar y generar o aumentar su interés en intervenir en el tema (estrés laboral en docentes) y la última en la que se entrega el plan de acción estratégico que será revisado y modificado activamente por los participantes para aumentar la pertinencia de su aplicación dentro de la institución.

A continuación se propone el plan de acción estratégico que guiará al personal a cargo en las acciones requeridas para prevenir la aparición o empeoramiento de estrés laboral en docentes de la Unidad Educativa Rosa de Jesús Cordero.

SECCIÓN 1. Conociendo el Estrés Laboral

Objetivo de la sección: Psicoeducar y sensibilizar al cuerpo docente respecto al estrés laboral.

Población objetivo: Docentes, y administrativos encargados de tomar decisiones.

Número de sesiones: 2

Duración de cada sesión: 1 hora

Número máximo de participantes: 40 docentes y 4 administrativos

Actividades:

Sesión 1:

1. Bienvenida y explicación del proceso.
2. Lluvia de ideas respecto a lo que cada docente conoce del estrés laboral.
3. Charla informativa breve de un experto (15 minutos) respecto al estrés laboral y sus indicadores de alarma
4. Dinámica de consolidación de conocimiento: Trivia respecto al estrés laboral con premios a los ganadores.
5. Retroalimentación y cierre.

Sesión 2:

1. Recapitulación de la sesión anterior.
2. Dinámica vivencial: “sintiendo el estrés” en la que los docentes se enfrentarán a situaciones estresantes en un ambiente lúdico.
3. Video testimonial de docentes con estrés laboral respecto a su condición, su contexto laboral y como lo han manejado individualmente y como parte de la institución.
4. Grupo catártico respecto a la realidad laboral dirigido por un psicólogo clínico. Para esta actividad los participantes de la directiva no serán incluidos.
5. Retroalimentación y cierre

SECCIÓN 2. Entrenando mi pensamiento para reducir pensamientos y emociones negativas

Objetivo de la sesión: Generar conciencia de la responsabilidad propia y de la institución en el estrés laboral de los docentes. Entrenar cognitivamente a los docentes para reducir pensamientos y emociones negativas.

Población objetivo: Docentes

Número de sesiones: 2

Duración de cada sesión: 1 hora

Número máximo de participantes: 20 docentes

Actividades:

Sesión 1:

1. Recapitulación de los puntos primordiales de sesiones anteriores.
2. Charla breve respecto al rol individual de cada docente y el rol colectivo de la institución en la generación de estrés laboral de los docentes.
3. Dinámica: “aceptando mi responsabilidad en la generación de estrés laboral”. Los docentes tendrán una reflexión guiada y darán testimonio de lo que individualmente están haciendo para generar o aumentar la probabilidad de presentar estrés laboral. Encaminado a identificar los pensamientos automáticos negativos.
4. En base a la dinámica previa, explicar y ejemplificar lo que son pensamientos automáticos, así como su relación con lo que sentimos y por ende con nuestro comportamiento.
5. Retroalimentación y cierre.

Sesión 2:

1. Recapitulación de la sesión anterior.
2. Dinámica: “Identifico mis pensamientos automáticos prevalentes.” Mediante la guía del departamento de psicología y en base a las sesiones anteriores, los docentes identificarán sus pensamientos automáticos prevalentes y como estos les afectan.
3. Video respecto a cómo los pensamientos automáticos afectan el bienestar integral de una persona.
4. Entrega de estrategias para manejar los pensamientos automáticos con la respectiva aplicación de cada una de ellas.
5. Retroalimentación y cierre

SECCIÓN 3. Aprendiendo técnicas de relajación para manejar el estrés laboral

Objetivo de la sesión: Enseñar técnicas de relajación grupal e individual para manejar el estrés laboral.

Población objetivo: Docentes.

Número de sesiones: 2

Duración de cada sesión: 1 hora

Número máximo de participantes: 20 docentes

Actividades:

Sesión 1:

1. Recapitulación general de las sesiones previas.
2. Charla breve (10 minutos) con el fundamento científico de los beneficios de las técnicas de relajación en el manejo del estrés general y laboral.
3. Aplicación de una sesión de relajación grupal guiada por una experta.
4. Explicación de técnicas de relajación grupal (risoterapia, yoga, etc.) y entrega de contactos de expertos que pueden aplicarlas.
5. Retroalimentación y cierre.

Sesión 2:

1. Recapitulación de la sesión anterior.
2. Explicación de técnicas de relajación individual (flores de bach, arte-terapia, masajes, meditación y visualización, etc.) y aplicación de algunas de ellas con la ayuda de un experto.
3. Empoderamiento mediante reflexión de la importancia de salir de la zona de confort, cuidar de uno mismo y destinar tiempo a aplicar las técnicas de relajación enseñadas.
4. Retroalimentación y cierre

SECCIÓN 4. Conociendo estrategias generales para evitar el estrés laboral

Objetivo de la sesión: Entregar a los docentes diferentes estrategias adicionales para manejar el estrés de forma dinámica y exitosa.

Población objetivo: Docentes.

Número de sesiones: 1

Duración de cada sesión: 1 hora

Número máximo de participantes: 20 docentes

Actividades:

Sesión 1:

1. Recapitulación breve de las sesiones anteriores.
2. Lluvia de ideas respecto a lo que cada docente hace para manejar el estrés laboral.
3. Entrega por escrito de recomendaciones y estrategias para manejar el estrés

laboral (estrategias de planificación de actividades, estrategias de comunicación de necesidades, estrategias desconexión de las responsabilidades en momentos de descanso, etc.).

4. Revisión y conversatorio respecto a cada estrategia entregada (¿Qué tan factible es aplicarlas para cada individuo?), en caso de que alguna estrategia no sea factible para la realidad de cada docente, se adaptará para que el plan sea aplicable, todo ello con la guía del psicólogo clínico y médico ocupacional.

5. Retroalimentación y cierre.

SECCIÓN 5. Trabajando en equipo para reducir el estrés laboral

Objetivo de la sesión: Entregar a los directivos, encargados de la toma de decisiones en la institución, diferentes estrategias para manejar el estrés de forma dinámica y exitosa a nivel institucional en los docentes.

Población objetivo: Docentes y administrativos encargados de tomar decisiones presentes en la “sección 1” del programa.

Número de sesiones: 1

Duración de cada sesión: 1 hora y media

Número máximo de participantes: 40 docentes y 4 administrativos

Actividades:

Sesión 1:

1. Recapitulación exhaustiva de las sesiones aplicadas.

2. Entrega por escrito un plan de acción estratégico, elaborado en base a un análisis global de la situación institucional, para manejar el estrés laboral en el cuerpo docente (estrategias de planificación de actividades y tareas, estrategias de comunicación a los docentes, estrategias de escucha y respuesta a las necesidades de los docentes, estrategias de motivación constante, modificaciones necesarias en el entorno laboral físico, etc.).

3. Revisión y conversatorio respecto a cada estrategia entregada (¿Qué tan factible es aplicarlas para la institución? Analizando los obstáculos y oportunidades para cumplir el plan de acción estratégico y escuchando el punto de vista de diferentes actores institucionales), en caso de que alguna estrategia no sea factible para la realidad institucional, se adaptará para que el plan sea aplicable, todo ello con la guía de un médico ocupacional, un psicólogo clínico y un mediador designado dentro de la institución.

4. Retroalimentación y cierre con el compromiso simbólico de todos los

participantes a cumplir el plan estratégico individual e institucional (fogata del compromiso o mural institucional de compromiso o globos con helio de compromiso).

4.2. Vigilancia de la salud psicológica de los docentes

Debido a la alta prevalencia de sintomatología de estrés laboral del personal docente, se considera importante implementar un plan de Vigilancia de la salud psicosocial. Las actividades propuestas para este fin son:

Vigilancia de la salud individual: Las actividades se desarrollarán con una frecuencia semestral

- Identificación de sintomatología recurrente relacionada al trabajo mediante encuestas adecuadas (Cuestionario Seppo).
- Referencia de casos pertinentes a especialistas en salud psicológica.

Vigilancia de la salud colectiva:

- Identificación de riesgos psicosociales emergentes en el puesto de trabajo de los docentes.
- Promoción de medidas de adecuación de puestos de trabajo o rediseño de tareas, para aplacar los riesgos psicosociales identificados.
- Análisis epidemiológico anual de los datos recolectados.

4.3. Gestión administrativa del Programa

Las acciones necesarias para desarrollar un Programa de Prevención de estrés laboral exige la introducción de un grupo de trabajo que desarrolle sus actividades. Para ello es necesario definir el personal a cargo del programa, las funciones del mismo, así como quien supervisará su cumplimiento. En este caso se recomienda que el equipo conste de un médico ocupacional quien liderará el equipo y hará las veces de moderador del programa, un psicólogo clínico que manejará los puntos afines a su área, un asistente que permitirá dinamizar las actividades y un mediador y veedor, designado por la institución, que colaborará en el seguimiento durante y después de la aplicación del programa.

Personal del Programa: Se designará a una persona responsable del programa (de preferencia el encargado de seguridad y/o salud ocupacional de la Institución) quien liderará la gestión de las funciones del programa. Adicionalmente se

designará a un veedor de la institución (de preferencia con conocimientos sobre psicología) quien podrá realizar las actividades indicadas previamente en el plan de formación, además de colaborar en la gestión y desarrollo de las actividades del programa.

Funciones específicas del personal delegado: Las funciones de la persona responsable de liderar las actividades del programa serán: i) gestionar medios y recursos necesarios, iii) planificar y coordinar cumplimiento de las actividades del plan de formación y vigilancia de la salud, iii) reportar indicadores de gestión, medios de verificación y iv) realizar la programación anual del programa.

Las funciones del veedor del programa serán las siguientes: i) contacto permanente con los participantes y personal que ejecute la intervención, ii) colaboración en la organización del plan de formación, iii) mediador entre docentes y administrativos en la última sesión de intervención del plan de formación, iv) contacto permanente con el personal encargado de dar cumplimiento a las estrategias entregadas a la institución y a la condición de los docentes.

Supervisor del Programa: Se designará a una persona de la Unidad Educativa que desempeñe la supervisión de las actividades desarrolladas en el programa (de preferencia personal que cumpla las funciones de talento humano). Este delegado analizará los reportes emitidos por el personal a cargo del programa.

BIBLIOGRAFIA

- Acosta Contreras, M., & Burguillos Peña, A. (2014). Estrés y burnout en profesores de primaria y secundaria de Huelva: las estrategias de afrontamiento como factor de protección. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4 (1), 303-309.
- Aguado Martín, José Ignacio, Bátiz Cano, Ainhoa, & Quintana Pérez, Salomé. (2013). El estrés en personal sanitario hospitalario: estado actual. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 59(231), 259-275
- Alhija, F. N. A. (2015). Teacher stress and coping: The role of personal and job characteristics. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 185, 374-380.
- Álvarez, R. F. (2012). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito empresarial*, 160, 1-4.
- Antoniou, A. S., Polychroni, F., & Vlachakis, A. N. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 682-690.
- Ayala, D. (2013). El estrés laboral en docentes de educación básica: factores desencadenantes y consecuencias. *IEESA*, 62-79.
- Blanco, G., Angulo, Y., Contreras, J., Pacheco, Y., & Vargas, V. (2015). Estrés y desempeño ocupacional en estudiantes de terapia ocupacional. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, XII(1), 3 - 4.
- Bosqued, M. (2008). Quemados: El síndrome de Burnout: ¿Qué es y cómo superarlo? (Vol. 253). Grupo Planeta (GBS).
- Díaz Bambula, F., López Sánchez, A. M., & Varela Arévalo, M. T. (2012). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. *Universitas Psychologica*, 11(1).
- El-Sahili, L. F. (2012). Burnout... y docencia: Un recorrido gradual sobre el sentimiento de desilusión y desgaste en la profesión magisterial. *Escuela Normal Oficial de León (Secretaría de Educación de Guanajuato)*.
- Estreslaboral.info. (2016). Estreslaboral.info. Recuperado el 04 de 05 de 2019, de www.estreslaboral.info: <http://www.estreslaboral.info/estres-laboral-en-mexico.html>
- Fidalgo, M. (2006) Síndrome de estar quemado por el trabajo o "Burnout" (I): definición y proceso de generación. Recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_704.pdf
- García, J., Ledezma, F., Quezada, W., & Tacuri, P. (2014). Identificación y tratamiento de los riesgos laborales en la UVT de la EMOV-EP. Cuenca.

- García, J. (2015). Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la Universidad de Cuenca. Cuenca 2015.
- Gastaldi, F., Pasta, T., Longobardi, C., Prino, L. E., & Quaglia, R. (2015). Measuring the influence of stress and burnout in teacher-child relationship. *European Journal of Education and Psychology*, 7(1).
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en docentes. *Las Emociones en la Enseñanza y el Aprendizaje de las Ciencias Experimentales y las Matemáticas*, 19-41.
- Gómez, X., & Alentorn, B. (2008). Guía de prevención de Burnout para profesionales de cuidados paliativos. España: Arán.
- Gutiérrez, A., & Vilorio- Doria, J. (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. *Salud Uninorte*, XXX (1), 1 - 4.
- Harrison, R. V. (1978). Person-environment fit and job. *Stress at work*.
- Kivimäki, M., Nyberg, S. T., Batty, G. D., Fransson, E. I., Heikkilä, K., Alfredsson, L., & Consortium, I. W. (2012). Job strain as a risk factor for coronary heart disease: a collaborative meta-analysis of individual participant data. *Lancet*, 1491 -1497. doi: 10.1016/S0140-6736(12)60994-5)
- Mansilla Izquierdo, F. (2012). Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica.
- Mansilla Izquierdo, F., & Fabieres Cuevas, A. (2014). Página de Salud del Ayuntamiento de Madrid. Recuperado el 02 de 04 de 2019, de www.madridsalud.es/temas/estres_laboral.php:http://www.madridsalud.es/temas/estres_laboral.php
- Marengo, A., & Ávila, J. (2016). Burnout y problemas de salud mental en docentes: diferencias según características demográficas y socio laborales. *Psychologia: Avances de la Disciplina*, 91-100.
- Maslach C, Jackson SE. 1981. MBI: Maslach Burnout Inventory. Manual. Palo Alto: University of California
- Miravalles, J. (2015). Síndrome de burnout. Gabinete de Psicología. Zaragoza.
- Moriana Elvira, J. A., & Herruzo Cabrera, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International journal of clinical and health psychology*, 4(3).
- Muñoz Ríos, P. (2015). El 40% de los empleados padecen estrés laboral y no duermen bien: OIT. *La Jornada*, pág. 1.
- Nieto, J. (2014). Enfermedades laborales, una pandemia que requiere prevención. *Medicina y seguridad del trabajo*, 60(234), 1-2.
- O'Connor, P. R., & Clarke, V. A. (1990). Determinants of teacher stress. *Australian Journal of Education*, 34(1), 41-51.

- Oramas Viera, A., Almirall Hernandez, P., & Fernández, I. (2007). Estrés laboral y el síndrome de burnout en docentes venezolanos. *Salud de los Trabajadores*, 15(2), 71-87.
- Otero López, J. M. (2012). Estrés laboral y burnout en profesores de Enseñanza Secundaria. Ediciones Díaz de Santos.
- Otero, J. (2015). Estrés laboral y Burnout en profesores de enseñanza secundaria.
- Palomo Vélez, G., Carrasco, J., Bastías, A., Méndez, M., & Jiménez, A. (2015). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadoras estacionales de Chile. *Revista Panamericana Salud Publica*, XXXVII (4), 303 - 304.
- Quiceno, J, & Vinaccia, S (2007). Burnout; Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT). *Acta Colombiana de Psicología*, 118-120
- Quintero, A. (2014). Relaciones Sociales, Satisfacción Laboral y Burnout en Docentes de Educación General Básica y Bachillerato General Unificado de Guayaquil. Universidad Casa Grande.
- Robalino Campos, M., & Korner, A. (2006). Condiciones de trabajo y salud docente: estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. In *Condiciones de trabajo y salud docente: estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*.
- Rodríguez Carvajal, R., & De Rivas Hermosilla, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. En *Escuela Nacional de Medicina del Trabajo del ISCI, & J. Veiga de Cabo (Ed.), Medicina y Seguridad en el trabajo. Suplemento I (Vol. LVII, págs. 47 - 48)*. Madrid, España: Escuela Nacional de Medicina del Trabajo.
- Rodríguez, M. G. A., Becerra, L. N. V., Beltrán, C. A., Estrada, M. I. C., & Viera, A. O. (2012). Factores psicosociales laborales y síndrome de burnout en profesores de preparatoria de Guadalajara, Jalisco, México. *Revista Cubana de Salud y trabajo*, 13(1), 19-26.
- Schonfeld, I. S. (1990). Coping with job-related stress: The case of teachers. *Journal of Occupational Psychology*, 63(2), 141-149.
- Segarra, O. (2016). El Estrés laboral en educadoras de los Centros Infantiles del Buen Vivir urbanos y Rurales de la ciudad de Cuenca
- Solano G., & Arévalo, D. S. (2017). Síndrome de Burnout en docentes de la Universidad del Azuay y sus factores asociados
- Vieco Gómez, G., & Abello Llanos, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral. *Psicología desde el Caribe*, XXXI (2), 355 - 380.
- Vilaret, A., Ortiz, A (2013) Carga mental y síndrome de Bournout en docentes a tiempo completo de una universidad de Quito, *EIDOS*, 36-47

- Vintimilla Torres, M. C. (2012). Diagnóstico de los niveles de estrés en el personal de PLASTIAZUAY SA Cuenca; análisis de incidencia en su desempeño y manual de manejo de estrés.