

**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**TEMA:**

**Factores de riesgo laboral percibidos por los docentes de la  
Unidad Educativa 11 de Octubre del Barrio Catzuqui de  
Velasco, en el año 2023.**

**AUTORA:**

**Ruiz Chachalo, Mishell Estefania**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE  
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

**TUTORA:**

**Lcda. Lida Cruz Espinoza Olvera**

**QUITO, ECUADOR**

**19 de febrero de 2024**



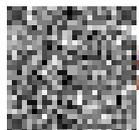
UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

## CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Ruiz Chachalo Mishell Estefanía**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

TUTORA

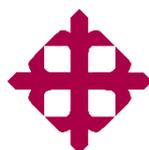


f. \_\_\_\_\_  
Espinoza Olvera, Lida Cruz

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. \_\_\_\_\_  
Quevedo Terán, Ana Maritza

Quito, a los 19 del mes de febrero del año 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

## DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Ruiz Chachalo, Mishell Estefanía**

### DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación: **Factores de riesgo laboral percibidos por los docentes de la Unidad Educativa 11 de Octubre del Barrio Catzuqui de Velasco, en el año 2023**, previo a la obtención del título de **Licenciad/a en Trabajo Social** ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Quito, a los 19 del mes de febrero del año 2024**

### LA AUTORA



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

**Ruiz Chachalo, Mishell Ruiz**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

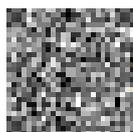
## AUTORIZACIÓN

Yo, **Ruiz Chachalo, Mishell Estefanía**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Factores de riesgo laboral percibidos por los docentes de la Unidad Educativa 11 de Octubre del Barrio Catzuqui de Velasco, en el año 2023**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Quito, a los 19 del mes de febrero del año 2024

LA AUTORA



Mishell Estefanía  
Ruiz Chachalo

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

**Ruiz Chachalo, Mishell Ruiz**

# REPORTE COMPILATIO

**CERTIFICADO DE ANÁLISIS**  
magister

## Trabajo Titulación MISHEL RUIZ 23 febrero (1)

**1%** Textos sospechosos

**< 1%** Similitudes  
0% similitudes entre comillas  
0% entre las fuentes mencionadas  
**< 1%** Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: Trabajo Titulación MISHEL RUIZ 23 febrero (1).docx  
ID del documento: b4a83cea42a1bba197a7fb0e6a64b70002767cf8  
Tamaño del documento original: 1,61 MB

Depositante: Gilda Martina Valenzuela Triviño  
Fecha de depósito: 28/2/2024  
Tipo de carga: interface  
fecha de fin de análisis: 29/2/2024

Número de palabras: 16.416  
Número de caracteres: 111.895

Ubicación de las similitudes en el documento:



### Fuentes principales detectadas

| Nº | Descripciones                                                                                                                                                                                                                                 | Similitudes | Ubicaciones | Datos adicionales                     |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|---------------------------------------|
| 1  | <b>TESIS.docx</b>   tesis #4a7e08<br>El documento proviene de mi grupo<br>36 fuentes similares                                                                                                                                                | 2%          |             | Palabras idénticas: 2% (312 palabras) |
| 2  | <b>CORREGIDO ANALISIS COMPILATO. Titulación Trabajo - Sujey Alonso Ter...</b> #866115<br>El documento proviene de mi biblioteca de referencias<br>18 fuentes similares                                                                        | 2%          |             | Palabras idénticas: 2% (297 palabras) |
| 3  | <b>TESIS 25-09-2023.docx</b>   REVISIÓN DOCUMENTAL: LA PRODUCCIÓN CIENTÍ... #2680af<br>El documento proviene de mi grupo<br>16 fuentes similares                                                                                              | 2%          |             | Palabras idénticas: 2% (277 palabras) |
| 4  | <b>repositorio.ucsg.edu.ec</b><br><a href="http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13919/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-115.pdf">http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13919/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-115.pdf</a><br>34 fuentes similares     | 2%          |             | Palabras idénticas: 2% (291 palabras) |
| 5  | <b>repositorio.ucsg.edu.ec</b><br><a href="http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/8038/3/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-50.pdf.txt">http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/8038/3/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-50.pdf.txt</a><br>29 fuentes similares | 2%          |             | Palabras idénticas: 2% (252 palabras) |

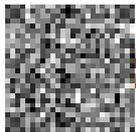
### FIRMA DE ESTUDIANTE



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

**RUIZ CHACHALO, MISHELL RUIZ**

### FIRMA DE DOCENTES



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

**Espinoza Olvera, Lida Cruz**

TUTORA



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

**Valenzuela Triviño, Gilda Martina**

COORDINADORA UIC A-2023

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme tener la entereza y valentía de estudiar frente a la dificultad, agradezco a mis abuelitos, por darme las bases para formarme desde pequeña, por ser el ejemplo de cómo debe ser un buen ser humano, por enseñarme amor y comprensión, por cuidarme, por llevarme a la escuela, por peinarme, prepararme para la vida , gracias a mis abuelitos hoy puedo escribir esto y tener la oportunidad de agradecer a Margarita Salazar y José Chachalo, por ser apoyo y personas que llenaron de fuerza y amor mi vida.

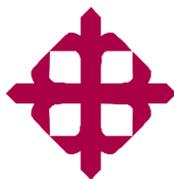
Agradezco a mi madre y a mi hermano por ser el principal motivo por querer crecer personalmente por ser la razón para buscar mi independencia con su ejemplo y motivación diaria con mi persona, agradezco infinitamente a mi madre por enseñarme a ser paciente y tolerante con el prójimo, les agradezco porque mi madre me enseñó que el estudio es la única salida y esperanza para aspirar a un cambio positivo y mi hermano me ha enseñado a ser resiliente y paciente, les agradezco por todo su compromiso diario con mi hijo, por siempre actuar pensando en mi bienestar, a cambiar mi realidad, a motivarme y darme el valor y constancia para ver más allá, romper barreras y patrones, sobre todo agradezco a mi familia por ser el motivo principal para mirar hacia el futuro con esperanza de un cambio positivo alentándome a ser una mujer independiente y libre.

Agradezco mi padre, por ser apoyo y paz, por entender y cuidar de mí y de mi hijo, gracias papá por estar cuando has podido y todos los días demostrarme que es una oportunidad de ser mejor persona, gracias papá por todo lo que haces por mí y mi hijo.

## DEDICATORIA

Con mucho amor dedico este trabajo a mi hijo Emilio Adrián Espinosa Ruiz, por darme las ganas de levantarme día a día y dar lo mejor de mí, por ser la persona que, a su corta edad, fue y será siempre el apoyo más grande que cualquiera pudiese tener, le dedico todo mi trabajo y esfuerzo a mi hijo porque es la persona que da luz, me da fuerza, a sus nueve años me ha enseñado que nada es imposible, y en cada momento que pude decaer siempre me enseña a seguir y a persistir en la adversidad, me deja ser quien cuide de él y para eso, hoy dedico mi trabajo a la razón mi felicidad y todas mis victorias son y serán siempre para Emilio Espinosa Ruiz, por acompañarme en este camino.

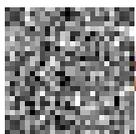
También dedico este trabajo a Mery Chachalo y Vanesa Chamorro, por estar siempre a mi lado, por ser parte de mi equipo, por nunca juzgarme y por todo su apoyo en las buenas y en las malas dedico este logro a las dos mujeres más maravillosas que Dios puso en mi camino, dedico este logro a las mujeres que me enseñaron bondad incondicional y amor a su familia.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**



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

**LIDA CRUZ ESPINOZA OLVERA**  
TUTOR

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

**ANA MARITZA QUEVEDO TERÁN**  
DIRECTORA DE CARRERA

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

**ROXANA DEL ROCÍO LEÓN NEVAREZ**  
DOCENTE DE CARRERA

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

**JULIO MARÍA BECCAR VARELA**  
DOCENTE Oponente

# ACTA DE CALIFICACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD** SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA. (Cod. 34)  
**CARRERA** TRABAJO SOCIAL (R). (Cod. 435)  
**PERIODO** B-2023 (Cod. 11674)

## ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "FACTORES DE RIESGO LABORAL PERCIBIDOS POR LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA 11 DE OCTUBRE DEL BARRIO CATZUQUI DE VELASCO, EN EL AÑO 2023", elaborado por el/la estudiante MISHHELL ESTEFANIA RUIZ CHACHALO, obteniendo el siguiente resultado:

| Nombre del Docente-tutor                        | Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación |                               |                           |
|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-------------------------------|---------------------------|
| LIDA CRUZ ESPINOZA OLVERA                       | ANA MARITZA QUEVEDO TERAN                            | ROXANA DEL ROCIO LEÓN NEVAREZ | JULIO MARIA BECCAR VARELA |
| Etapas de ejecución del proceso e Informe final |                                                      |                               |                           |
| 8 / 10                                          | 8.00 / 10                                            | 8.00 / 10                     | 8.00 / 10                 |
|                                                 | Total: 30 %                                          | Total: 30 %                   | Total: 40 %               |
| Parcial: 50 %                                   | Parcial: 50 %                                        |                               |                           |
| Nota final ponderada del trabajo de título:     | 8.00 / 10                                            |                               |                           |

Para constancia de lo actuado, el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.



GILDA MARTINA  
VALENUELA  
FRIVINO

Coordinador(a) de Titulación

# ÍNDICE

|                                           |      |
|-------------------------------------------|------|
| RESUMEN.....                              | XIII |
| ABSTRACT .....                            | XIV  |
| INTRODUCCIÓN.....                         | 2    |
| CAPÍTULO 1: DEFINICIÓN DEL PROBLEMA.....  | 4    |
| 1.1    Antecedentes.....                  | 4    |
| 1.1.1    Antecedentes Contextuales.....   | 4    |
| 1.1.2    Antecedentes Estadísticos .....  | 6    |
| 1.1.3    Antecedentes Investigativos..... | 7    |
| 1.2    Definición del Problema.....       | 10   |
| 1.3    Preguntas .....                    | 12   |
| 1.3.1. General .....                      | 12   |
| 1.3.2. Específicas.....                   | 12   |
| 1.4    Objetivos.....                     | 13   |
| 1.4.1    General .....                    | 13   |
| 1.4.2    Específicos.....                 | 13   |
| 1.5    Justificación .....                | 13   |
| 2 CAPÍTULO: Marco Referencial.....        | 15   |
| 2.1    Referente Teórico .....            | 15   |
| 2.2    Referente Conceptual .....         | 19   |
| 2.3    Referente Normativo.....           | 23   |
| 2.4    Referente Estratégico .....        | 26   |

|       |                                                                                                                              |    |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3     | CAPITULO: METODOLOGÍA.....                                                                                                   | 29 |
| 3.1   | Enfoque de Investigación.....                                                                                                | 29 |
| 3.2   | Tipo y nivel de Investigación.....                                                                                           | 30 |
| 3.3   | Método de Investigación.....                                                                                                 | 31 |
| 3.4   | Universo, Muestra y Muestreo.....                                                                                            | 31 |
| 3.4.1 | Universo.....                                                                                                                | 31 |
| 3.4.2 | Muestra.....                                                                                                                 | 32 |
| 3.4.3 | Muestreo.....                                                                                                                | 32 |
| 3.5   | Categorías y Variables.....                                                                                                  | 32 |
| 3.6   | Formas de Recolección de Información.....                                                                                    | 33 |
| 3.7   | Formas de Análisis de la Información.....                                                                                    | 35 |
| 4     | CAPITULO: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....                                                                                | 37 |
| 4.1   | Análisis de las características generales.....                                                                               | 37 |
| 4.2   | Análisis de los Objetivos Específicos.....                                                                                   | 42 |
| 4.2.1 | Determinar las características ocupacionales de los docentes de la Unidad Educativa 11 de octubre.....                       | 43 |
| 4.2.2 | Develar la afectación del estrés en el desarrollo de las funciones de los docentes de la Unidad Educativa 11 de octubre..... | 46 |
| 4.2.3 | Identificar el nivel de estrés que tiene el personal docente de la Unidad Educativa 11 de octubre.....                       | 50 |
| 5     | CAPITULO: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....                                                                                | 52 |
| 5.1   | Conclusiones.....                                                                                                            | 52 |
| 5.2   | Recomendaciones.....                                                                                                         | 54 |
|       | Bibliografía.....                                                                                                            | 56 |

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

|                                                                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Ilustración 1. Área de trabajo en la que los docentes ejercen sus funciones.<br>.....                              | 37 |
| Ilustración 2. Nivel de instrucción de los docentes .....                                                          | 38 |
| Ilustración 3. Antigüedad laboral de los docentes en la Unidad Educativa 11<br>de octubre.....                     | 39 |
| Ilustración 4. Edad de los docentes de la Unidad Educativa 11 de octubre .                                         | 39 |
| Ilustración 5. Auto identificación étnica de los docentes de la Unidad Educativa<br>11 de octubre.....             | 40 |
| Ilustración 6. Sexo de los docentes de la Unidad Educativa 11 de octubre..                                         | 41 |
| Ilustración 7. Oportunidades para docentes hombres y mujeres.....                                                  | 42 |
| Ilustración 8. Ritmo de trabajo en las actividades de docencia .....                                               | 43 |
| Ilustración 9. Tiempo para la ejecución de actividades durante la jornada<br>laboral.....                          | 44 |
| Ilustración 10. Espacio y ambiente físico de la institución educativa brindan<br>facilidades de acceso .....       | 45 |
| Ilustración 11. El ambiente físico y equipos son adecuados para evitar<br>accidentes o enfermedades laborales..... | 45 |
| Ilustración 12. Energía para realizar otras actividades después del trabajo .                                      | 47 |
| Ilustración 13. Pausas de periodo para renovar y recuperar energía en los<br>docentes.....                         | 48 |
| Ilustración 14. Docentes que pueden dejar de pensar en el trabajo durante el<br>tiempo libre .....                 | 49 |
| Ilustración 15. Estrés y actividades asignadas a los docentes. ....                                                | 50 |
| Ilustración 16. Efectos negativos en la salud física y mental de los docentes<br>.....                             | 51 |

## RESUMEN

Para el desarrollo de la presente investigación se planteó determinar los factores relacionados al estrés laboral de los docentes de la Unidad Educativa 11 de octubre en la ciudad de Quito durante el 2023, por lo que la metodología utilizada es una investigación con enfoque mixto de tipo descriptivo en base al método multimetódico mediante la aplicación de un instrumento de corte cuantitativo, como el cuestionario otorgado por el Ministerio de Trabajo para Evaluar los Riesgos Psicosociales, en los ambientes laborales y, un instrumento de corte cualitativo como la entrevista, la población total es de 20 docentes por lo que se consideró la muestra de la misma cantidad de población. Entre los principales resultados obtenidos destaca el alto nivel de riesgo psicosocial como el estrés a lo que los docentes están expuestos durante la jornada laboral en la Unidad Educativa 11 de octubre de la ciudad de Quito.

**Palabras Claves:** *Factores laborales, Estrés, Factores Estresores, Docentes, Riesgos Psicosociales*

## **ABSTRACT**

For the development of this research, it was proposed to determine the work factors related to the stress of teachers at the 11 de Octubre Educational Unit in the city of Quito during 2023, so the methodology used is a research with a mixed descriptive approach. Based on the multimethod method through the application of a quantitative instrument, such as the questionnaire issued by the Ministry of Labor to Evaluate Psychosocial Risks, in work environments and a qualitative instrument such as the interview, the total population is 20 teachers, so the sample was considered to be the same amount of the population. Among the main results obtained, the high level of psychosocial risk such as stress to which teachers are exposed during the work day at the 11 de Octubre Educational Unit in the city of Quito stands out.

**Keywords:** *Work Factors, Stress, Stressor Factors, Teachers, Psychosocial Risks*

## INTRODUCCIÓN

El estrés se ha convertido en un fenómeno social presente en los contextos laborales, esta enfermedad profesional afecta no solo a la institución en el descenso de la calidad del servicio docente sino que afecta principalmente en la salud física y mental de las personas, en el Ecuador se ha fortalecido la normativa laboral desde el Ministerio del Trabajo así como desde el Ministerio de Educación lo que ha motivado al gremio de docentes a tomar acciones pertinente a situaciones en las que el estrés se está prolongando.

Es así que para el presente trabajo de titulación se considera como objetivo principal determinar los factores relacionados al estrés laboral de los docentes de la Unidad Educativa 11 de octubre en la ciudad de Quito durante el 2023, en la que, mediante una investigación profunda sobre el estrés y los factores laborales, es así que la presente investigación se encuentra estructurada de la siguiente manera:

En el primer capítulo se desarrolla el planteamiento del problema, mediante la presentación de los antecedentes tales como los contextuales, estadísticos e investigativos, estos últimos están presentados por orden geográficos, en este capítulo también se presenta los objetivos generales y específicos y la justificación.

En el segundo capítulo, se presentan aquellos referentes teóricos, conceptuales normativo y estratégicos que respaldan la investigación; es así que como referentes teóricos se contempla a la Teoría General del Estrés y la Teoría del Desarrollo Humano, como referentes conceptuales se presentan los conceptos de factores laborales, estrés, consecuencias y factores estresores. En el referente normativo se presentan aquellos artículos de normas nacionales e internaciones que respaldan la investigación y como referentes estratégicos a las políticas públicas provenientes del Plan de Desarrollo de Oportunidades y a los Objetivos de Desarrollo Social.

Para el tercer capítulo, la metodología en el que se detalla el enfoque utilizado para la profundización de la investigación el mismo que es un enfoque mixto, el nivel, método e instrumentos utilizados tales como el Cuestionario de Evaluación Psicosocial emitido por el Ministerio del Trabajo y la entrevista estructurada.

Mientras que, para el cuarto capítulo, los resultados de la investigación son presentados por análisis principalmente del objetivo general y posterior el análisis de los objetivos específicos, además de desarrollar la triangulación de la información recabada mediante los instrumentos, el aporte teórico de los autores y el análisis crítico personal.

Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones generales, las misma que son dadas a partir del análisis realizado en el capítulo anterior.

## **CAPÍTULO 1: DEFINICIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.1 Antecedentes**

#### **1.1.1 Antecedentes Contextuales**

A nivel de Latinoamérica la autora María Laura Henry (2016) expresa que los factores psicosociales se conceptualizan como condiciones que existen en situaciones relacionadas con el trabajo no tiene nada que ver con la organización del trabajo, el ambiente, el tipo de puesto y la implementación de las tareas, que afectan (Guerrero, Gómez, Moreno, & Guerrero, 2018) trabajo y desarrollo de la salud (Sauter, Hurrell, Murphy & Levi, 2001).

Estos factores pueden facilitar actividad, calidad de vida laboral y desarrollo personal o viceversa, puede ser una barrera e interferir negativamente y perjudicar la salud y el bienestar en el lugar de trabajo. Cuando esto sucede, se les llama factores de riesgo psicosocial porque tienen el potencial de dañar la salud (Gil-Monte, 2009). Para otros autores. Es un factor organizacional disfuncional y se le llama factor de estrés, debido a la organización y su entorno, los trabajadores responden con una respuesta de estrés (Moreno y Báez, 2010).

Uno de los primeros estudios comparativos realizados en los años 1970 entre diferentes grupos profesionales (Amiel, Labarte & Heraud-Bonnaure, 1986) Los estudios demuestran que la incidencia de casos psiquiátricos es mayor entre los profesores no universitarios. En esta línea, Moriana y Herruzo (2004) encontraron el diagnóstico. Las causas más comunes son los trastornos de ansiedad y la depresión. El estrés docente provoca problemas de salud física y mental, así como la insatisfacción personal y en el trabajo se correlaciona con síntomas somáticos y depresivos, ansiedad e insomnio. Para explicar las percepciones de los profesores sobre el estrés, se han sugerido factores organizativos y sociales. (Cornejo y Quiñones, 2007; Marqués et al.,

2005; Molina-Jiménez et al., 2008; Moriana y Herruzo, 2004; Villanueva, Jiménez y García, 2005).

El síndrome de sobrecarga, también conocido como síndrome de burnout, también se considera un problema importante entre los profesionales de la educación. El deterioro psicosocial en los docentes también fue considerado más importante en la sociedad actual especialmente entre las filas del magisterio (Salanova y Llorens, 2008). Desde un punto de vista psicosocial, el síndrome de burnout se entiende como una respuesta a fuentes crónicas de estrés laboral relacionadas con las interacciones sociales entre los prestadores de servicios y sus destinatarios o usuarios; esto sucede cuando las estrategias no logran reducir el estrés. Por lo que, el burnout es una inconstante entre la percepción de estresores crónicos y sus secuelas. Guerrero et al. (2018).

En Ecuador tener trabajo es una oportunidad económica y de crecimiento social e individual, en el ámbito de la educación se involucran varios factores como el trato con otras personas; padres de familia, madres de familia, adolescente y niños, por lo que es un trato constante con una sociedad de alumnos y padres, y al trabajar directamente con seres humanos los docentes se ven expuestos a factores psicosociales, tanto positivos como negativos, la interacción social obligatoria por el modus operandi de la labor de los docentes, y estos altibajos emocionales causados por sí mismo o externos genera varias inseguridades en el colaborador por lo que existe riesgo psicosocial, tanto interno generado por sí mismo a causa de factores no necesariamente por parte de los padres de familia o estudiantes, pueden también ser factores internos de la institución o carga laboral, lo que genera inseguridades en el colaborador, al no sentir una estabilidad laboral (Molina, 2019).

La explotación laboral es el pan de cada día en nuestro país, sin embargo, no es algo sano ni para la institución y mucho menos para el colaborador ya que genera varios problemas, todo esto se sigue dando ya que en Ecuador la normativa con la que se rigen las instituciones privadas, fiscales y

municipales es una ley ambigua que no respalda a los docentes o personal administrativo en su totalidad, por lo que esta práctica se ha normalizado y mucho más a los grupos más vulnerables, de escasos recursos, mujeres, etc.

La búsqueda de culpables es infructuosa a la hora de buscar soluciones ya que tanto los trabajadores como los padres de familia y cuerpo administrativo tienden a culparse entre sí cuando la salud física o mental de los colaboradores se ve afectada, todo esto genera agotamiento en los profesores y colaboradores; los riesgos psicosociales tienen mucha influencia en algunos de los aspectos más importantes dentro de las instituciones educativas y en general, se ve afectada la productividad de los colaboradores, se establece como un indicador de eficiencia entre los miembros del cuerpo de trabajo

En la actualidad las instituciones públicas y privadas de la ciudad de Quito dan prioridad a la prevención de riesgo laborales ya que se considera una solución activa para mejorar y mantener una gestión activa de la seguridad y salud ocupacional Mateus (2008).

El Ministerio de Trabajo establece que el estrés laboral como una manera de hostigar intencionalmente o por repetidas veces, y focalizando el daño a través de acciones vindicativas, con el afán de humillar o denigrar a un individuo o par dentro de los grupos de trabajo en una misma institución, este es uno de los factores que afectan a los individuos son los riesgos psicosociales entre los trabajadores (Arthos, 2020).

### **1.1.2 Antecedentes Estadísticos**

De acuerdo con Guerrero, Gómez, Moreno & Guerrero (2018) refieren en un estudio realizado al profesorado acerca de riesgo psicosocial muestra que hay varios aspectos relacionados con los alumnos y con sus familias, esta es la principal fuente de estrés, en torno a las relaciones con falta de empatía y

habilidades, en base a la muestra del estrés percibido un 3.1% tiene un nivel “muy alto”, un 23% tiene un nivel alto. un 46.8% tiene un nivel medio, un 22.1% tiene un nivel bajo y solo un 5% tiene un nivel muy bajo de estrés respecto a la salud mental y la posibilidad de pasar por pruebas psiquiátricas, se observa que un 36% presenta riesgo de salud mental y el 63.7% presenta una salud mental estable (Guerrero, Gómez, Moreno, & Guerrero, 2018).

Según el documento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), 2.78 millones de trabajadores mueren cada año debido a accidentes durante la jornada laboral y enfermedades causadas por el trabajo o el modus operandi del mismo y 34 millones de trabajadores han sufrido accidentes que no han sido mortales, sin embargo es una cantidad alarmante, cabe recalcar que estas estadísticas han ido en aumento debido a la poca atención que se le da a este tema en particular.

Mientras que para Andrea Valle (2023) Quito: Acorde a los resultados obtenidos globalmente la valoración de riesgo psicosocial, se puede ver que los participantes en el universo no tienen una percepción clara de su contexto o significado ya que el 0% de los participantes se encuentra en un nivel de riesgo alto, un 14% se encuentra en nivel medio y un 86% se encuentra en un nivel bajo siendo ese un resultado satisfactorio.

Considerando el riesgo psicosocial por niveles se puede identificar en las diferentes dimensiones los porcentajes de riesgo.

### **1.1.3 Antecedentes Investigativos**

En Colombia, en el año 2016 se efectuó una investigación que lleva por título “Factores de riesgos psicosociales laborales en personal administrativo universitario” realizada por los autores Carmen Romero; Rosana Beleño; María Ucross; Ana Echeverría; Silvana Lasprilla (2016) quienes abordan la temática de Factores de riesgos psicosociales laborales en personal administrativo universitario con el propósito de describir los factores de riesgo psicosocial laboral entre directivos de empresas de la Universidad de Costa.

Según el censo, la población se determinó en 227 trabajadores. Es un estudio de campo, descriptivo, transaccional, de diseño no experimental. Para la recolección de información se utilizaron herramientas emitidas bajo la normativa del Ministerio de Seguridad Social de Colombia para evaluar factores de riesgo psicosocial. Por lo tanto, los principales factores de riesgo de este tipo y sus niveles de estrés se encuentran entre el personal administrativo de la institución, lo que demuestra que 68 empleados agregaron el nivel de estrés a las categorías extremadamente alto y alto y 76 sujetos se agruparon en un nivel promedio bajo, los demás 83 riesgos son extremadamente bajos. (Romero, Beleño, Ucros, Echeverría, & Lasprilla, 2016).

También en Colombia en el año 2020, se publica el artículo “Análisis de los factores de riesgo psicosocial laboral en personal administrativo y docente universitario” bajo la autoría de Victoria Diago; Silvana Redondo; Janeth Umaña; Adriana Vera; Rosmery Turbay (2020) con el propósito de conocer el nivel de riesgo de las relacionadas enmarcadas en el aspecto familiar, del hogar, económico, y social del empleado utilizando una metodología cuantitativa, de alcance descriptivo. La investigación cuantitativa se centra en varios modos de clasificación, descripción, exploración y explicación de fenómenos a través de variables numéricas, utilizando métodos computacionales y estadísticos de análisis. Con lo que los autores concluyen que el 70% de los empleados indicó no tener ningún riesgo o riesgo despreciable en la dimensión de relaciones familiares, lo cual deja en evidencia que un alto porcentaje de los empleados de la Corporación Universidad de la Costa CUC posee una red de apoyo fortalecida fuera del trabajo que contribuye a un mayor bienestar personal y de salud sobre estos.

En Ecuador bajo la titularidad de Gabriela Vera; Elba Zúñiga (2019), realizan un estudio denominado “Factores de riesgo psicosociales laborales en los trabajadores de una empresa procesadora de alimentos ubicada en el norte de Guayaquil” el objetivo general de este estudio es identificar factores de riesgo psicosocial ocupacional entre trabajadores de una empresa

procesadora de alimentos del norte de Guayaquil en el año 2018, manteniendo el objetivo específico de describir factores estresantes propios de la familia que afectan el ambiente laboral. Identificar dificultades internas que exacerban el estrés en el lugar de trabajo.

Como resultado se obtuvo un alto nivel de dominio en siete áreas analizadas, tales como: relaciones familiares, situación económica del grupo familiar, comunicación y relaciones mutuas, ausencia del trabajo, influencia del ambiente laboral, características familiares. y su entorno y trabajo Viajar en casa, que refleja cuatro de estos riesgos mayores, deja a los trabajadores en un estado de fatiga que puede provocar enfermedades. Este tema, que surge en el ámbito laboral, rara vez es estudiado porque para muchos está relacionado con el trabajo o el espacio físico en el que se desenvuelven, generando daños tanto a los empleados como a las empresas. (Vera & Zúñiga, 2019)

La autora Tatiana Martínez (2018) escribió el artículo de “Plan de prevención de riesgos psicosociales laborales en los colaboradores de OCP Ecuador S.A. en el periodo 2017-2018” en el año de 2018 en Ecuador dónde se busca elaborar un plan de prevención - intervención sobre los factores de riesgos psicosociales laborales diagnosticados en los colaboradores de OCP Ecuador S.A además de definir la importancia de los Factores de Riesgos Psicosociales Laborales en el desempeño de los colaboradores de OCP Ecuador S.A. Para esto se usó una investigación “no experimental” ya que tiene un alcance descriptivo y el diseño de la presente investigación es no experimental- transeccional mediante el cual se realizó una encuesta, de acuerdo con los resultados de este trabajo de investigación, se ha planteado el plan de intervención-prevención con las líneas de trabajo como: talleres, charlas procedimientos y estrategias para mitigar y prevenir estos Factores de Riesgo Psicosocial Laborales, que de acuerdo con las condiciones laborales, personales y las necesidades presentes de la empresa, generarán un impacto positivo en los colaboradores y su desempeño (Martinez, 2018).

En Perú se publicó “Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima, Perú” realizado por María López, Sara García & Manuel Moreno (2014) se destaca el estudio de los factores de riesgo psicosocial, que han cobrado mayor importancia teniendo en cuenta el dinamismo creado por la economía globalizada, que crea un entorno competitivo y aumenta sus exigencias físicas, psicológicas y sociales. diversas reacciones como el estrés laboral crónico. También se le llama síndrome de agotamiento o síndrome de agotamiento (SQT) debido a su propósito general; Determinar la prevalencia del burnout y su asociación con factores de riesgo psicosocial ocupacional entre la población económicamente activa de Lima, Perú considerados negativos entre los trabajadores.

Por tanto, los mayores factores de riesgo son las exigencias laborales y la dimensión cinética del agotamiento. Se puede observar que los empleados demostrarán una actitud cínica como mecanismo de defensa ante las exigencias laborales, por lo que se puede concluir que la aparición del burnout está significativamente relacionada con factores de riesgo psicosocial, por lo que las organizaciones deben poner énfasis a este tipo de afectaciones. (López, García, & Moreno, 2014).

## **1.2 Definición del Problema**

Los factores relacionados al ámbito laboral son aspectos que afectan la salud física y mental de los trabajadores y se encuentran relacionados con el estrés, los docentes de la Unidad Educativa del barrio Catzuqui de Velasco no quedan exentos de dichas afectaciones; los factores de trabajo a nivel laboral implican situaciones adversas fuera del contexto laboral de la institución educativa, que los exponen a altos niveles de estrés.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), el estrés se considera el resultado físico y psicológico al trauma causado por un desequilibrio entre las demandas percibidas y los recursos y habilidades percibidos de una persona para hacer frente a esas demandas. En este

sentido, se puede decir que el estrés laboral es el resultado de una combinación de factores internos y externos del entorno laboral.

Diversos estudios demuestran los efectos perjudiciales de los factores laborales en el individuo. A la vez, se evidencian las relaciones en los ambientes laborales, teniendo en cuenta las relaciones interpersonales y la comunicación entre los trabajadores. Aparecen situaciones de estrés y acoso laboral, que traen consigo afecciones psicológicas (como trastornos de ansiedad y depresión), problemas cardiovasculares, hipertensión arterial y molestias estomacales, etc. (Charria, Sarsosa, & Arenas, 2011).

Los factores de riesgo laboral comunes en las instituciones educativas pueden generar riesgos psicosociales, como el estrés para los docentes, por lo que es especialmente importante evaluar aspectos como la carga mental, el grado de autonomía, el contenido del trabajo y las relaciones interpersonales en los estudios. Todos los riesgos psicosociales están formados por la interacción de ciertas características de los empleados, como la personalidad, los antecedentes biológicos, la educación, las habilidades, el apoyo social y otras características de las tareas que desempeñan. El rol del docente se fundamenta en demandas cognitivas, alcance, clientes/usuarios y compañeros/supervisores, entre otros (Jacome, Noroña, & Vega, 2021).

Los nuevos retos que deben enfrentar los docentes durante la jornada laboral implican que los docentes más allá de sus funciones netamente pedagógicas, el docente debe realizar la planificación de sus clases entre otras más actividades desde fuera de la institución educativa, debe estar en constante capacitación para responder a las necesidades actuales de los estudiantes.

Con respecto a los nuevos retos de la docencia, menciona García, Iglesias, & Romay (2016, pág. 174), en el caso europeo, "deben intentar adaptarse constantemente a los docentes para garantizar la calidad de la enseñanza y la investigación. Esto significa mayores exigencias y exigencias a los docentes", creando, como señalan los autores, "una transformación continua que afecta las relaciones interpersonales y las condiciones de remuneración, patrocinadas". mediante evaluación continua y tiene un enorme impacto en

las condiciones de trabajo y la salud mental" existencia y salud física y mental" (2016, pág. 175).

Por lo que es posible decir que, existe una influencia directa de los diferentes factores de riesgo en lo laboral en las docentes, propias del mismo ejercicio profesional, así también de la adaptabilidad a los nuevos retos del campo educativo.

### **1.3 Preguntas**

#### **1.3.1. General**

¿Cuáles son los factores del ámbito laboral relacionados al estrés de los docentes de la Unidad Educativa 11 de octubre en la ciudad de Quito durante el 2023?

#### **1.3.2. Específicas**

- ¿Cuál son las características ocupacionales de los docentes de la Unidad Educativa 11 de octubre?
- ¿Cómo afecta el estrés en el desarrollo de las funciones de los docentes de la Unidad Educativa 11 de octubre?
- ¿Cuál es el nivel de estrés que tiene el personal docente de la Unidad Educativa 11 de octubre?

## **1.4 Objetivos**

### **1.4.1 General**

- Se pretende describir los factores extra laborales relacionados con el estrés del personal docente de la Unidad Educativa 11 de octubre, se pretende puntualizar las características de la población que se está estudiando.

### **1.4.2 Específicos**

- Determinar las características ocupacionales de los docentes de la Unidad Educativa 11 de octubre.
- Develar la afectación del estrés en el desarrollo de las funciones de los docentes de la Unidad Educativa 11 de octubre.

## **1.5 Justificación**

La presente investigación es importante ya que como profesional del área de trabajo social, es importante entender y conocer las políticas y los procesos en caso de que se presente a lo largo de la vida profesional un caso en donde se identifiquen factores laborales que estarían relacionados al estrés en los docentes, considero que conocer la forma de identificar ayuda a prevenir y poder dar un plan de acción para frenar y mejorar como institución por el bienestar de los colaboradores para mejorar el ambiente laboral y mejorar las relaciones profesionales y por ende interpersonales entre compañeros.

El estudio sobre los factores laborales que influyen en el estrés de los docentes es de gran relevancia ya que va de la mano con temas como salud ocupacional, y talento humano revisados en el itinerario de la Carrera de Trabajo Social; es una investigación que direcciona su aporte al Trabajo Social

en educación y protección, realizar esta investigación es fundamental, para tener bases en cuanto a riesgo psicosociales.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) y la OMS las condiciones laborales como el tiempo en el lugar de trabajo, es una de las causas que afecta la dinámica familiar y social del trabajador al igual que su estilo de vida y por ende su salud. El desempleo y la situación económica afectan la estabilidad laboral y llevan a los trabajadores a aceptar condiciones de trabajo por fuera de los criterios legales, como horarios extendidos, alta carga laboral, salario inferior al establecido por la ley, todo esto pone al trabajador en un estado de vulnerabilidad por el escaso tiempo de convivencia con el entorno social y familiar.

Es así como los factores laborales relacionados con el estrés ocasionan una reducción de la eficiencia y una pérdida de productividad en los trabajadores por los desequilibrios existentes principalmente en las actividades intra y laborales.

La importancia de investigar sobre los factores laborales que estarían relacionados al estrés de los docentes de la Unidad Educativa 11 de octubre recaen en la importancia de brindar un ambiente laboral adecuado, fomentando el bienestar laboral del cuerpo docente, teniendo en cuenta que esto promueve el desarrollo de funciones de una forma sana y equilibrada.

Además, que, la fuente generadora de esta problemática sitúa en riesgo eminente a los docentes debido a los factores laborales relacionados con el estrés al no existir equilibrio entre las actividades intralaborales y laborales.

## **2 CAPÍTULO: Marco Referencial.**

### **2.1 Referente Teórico**

- **Teoría General del Estrés**

El doctor Hans Selye es el principal referente de la Teoría del Estrés, es así que en 1926 utiliza por primera vez la expresión de estrés desde una representación psicobiológica del ser humano planteaba que el estrés era una respuesta del ser humano ante estímulos estresores, este término estaba relacionado en las carreras de ingeniería para denominar al efecto ocasionado entre la fuerza y la resistencia.

El estrés es un síndrome o conjunto de reacciones fisiológicas, no específicas del organismo, a distintos agentes nocivos de naturaleza física o química presente en el medio ambiente (Selye, 1936). El teórico presenta tres fases defensivas que desarrolla el ser humano ante el estrés:

- Fase de alarma. Tras detectar una situación potencialmente estresante, el cuerpo comienza a experimentar una serie de cambios fisiológicos y psicológicos (ansiedad, inquietud, etc.) que lo hacen vulnerable a situaciones estresantes. (Selye, 1936).
- Fase de resistencia. Representa la fase de adaptación a situaciones estresantes. Se desarrollan una serie de procesos fisiológicos, cognitivos, emocionales y conductuales, diseñados para "hacer frente" a situaciones estresantes de la forma menos perjudicial para una persona. (Selye, 1936).
- Fase de agotamiento. Si la fase de resistencia falla, es decir, si los mecanismos de adaptación ambiental son ineficaces, comienza la fase

de agotamiento y las deficiencias físicas, psicológicas o psicosociales suelen ser crónicas o irreversibles. (Selye, 1936).

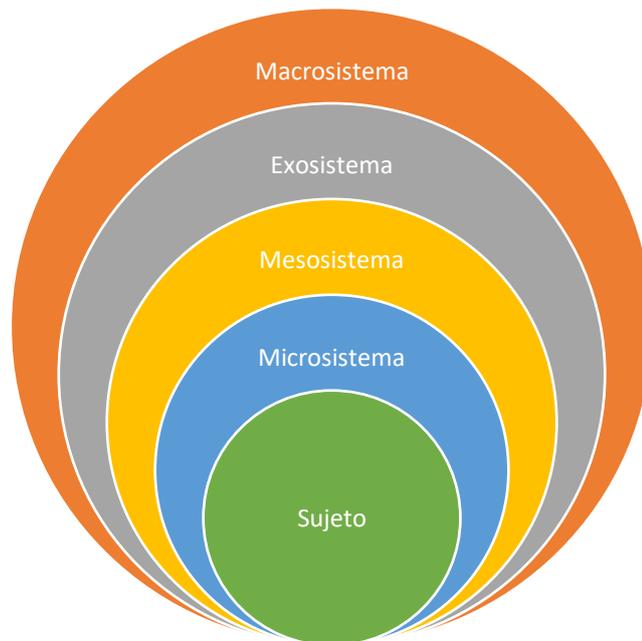
La teoría del estrés de Selye guarda relación con el desarrollo del presente estudio, considerando a los factores laborales que estarían relacionados con el estrés de los docentes de la Unidad Educativa 11 de octubre, permitirá ahondar en las fases de estrés laboral en la que se encuentra los docentes, así como también el análisis de acontecimientos cotidianos fuera del contexto laboral en donde los docentes realizan sus funciones.

- **Teoría Ecológica del Desarrollo Humano**

El principal referente de la teoría ecológica del desarrollo humano es el psicólogo Urie Bronfenbrenner, en la que refiere que la teoría parte de la idea básica de que el entorno del que forma la persona está configurado en un sistema en el que se integran tanto los aspectos sociales como los físicos (Bronfenbrenner, 1979), citado por (Soriano, 2018).

“Define a un sistema ambiental basado en el desarrollo de los individuos mediante los diferentes ambientes donde se mueve e influyen constantemente en sus cambios y desarrollo moral, cognitivo, y relacional” (Bronfenbrenner, 1979), citado por (Soriano, 2018).

Con el postulado teórico de Bronfenbrenner ofrece una visión amplia de los sistemas en los que el ser humano se desarrolla, de acuerdo con la teoría ecológica se identifican cuatro eco sistemas, desde una visión inductiva se reconocen ecosistemas a nivel micro, meso, exo y macro en el cual el sujeto o en este caso, el trabajador es el eje central de cada sistema.



Fuente: Mishel Ruiz

En tal sentido, se detalla cada sistema de acuerdo a la teoría de Bronfenbrenner desde menor a mayor globalidad:

### **Microsistema**

Es aquel nivel que se acerca aún más al individuo, incluyendo las conductas, relaciones y roles que se caracterizan de aquellos contextos de rutina en los que este pasa sus días, es decir, es denominado el lugar en el que el individuo puede relacionarse cara a cara con facilidad, como el trabajo, hogar, sus amistades (Bronfenbrenner, 1979), citado por (Soriano, 2018).

### **Mesosistema**

Se entiende como la interconexión de dos o más entornos (laboral, familiar y vida social) en los que el individuo en desarrollo busca una participación activa. Cuando un individuo pasa a formar parte de un nuevo medio o entorno, se expande o se forma un sistema de microsistemas (Bronfenbrenner, 1979).

## **Exosistema**

Considera e uno o más entornos que no involucra al individuo en desarrollo como ente de participación activa, sin embargo, se producen situaciones que afectan a lo ocurrido en el entorno que relaciona al individuo en desarrollo o que pueden ser afectados por lo que sucede en ese entorno (grupos de amigos de la pareja, lugar de trabajo de la pareja) (Bronfenbrenner, 1979), citado por (Soriano, 2018).

## **Macrosistema**

Relacionan las diferentes clases sociales, grupos religiosos, étnicos o sociedades enteras, por lo tanto, existe la posibilidad de puntualizar sistemáticamente y diferenciar las propiedades ecológicas de estas situaciones sociales (Bronfenbrenner, 1979), (Soriano, 2018).

La teoría ecológica plantea que los sistemas en los que se desarrolla la persona influyen, en aspectos personales como sociales, teniendo en cuenta que el sistema inherente al ser humano es el sistema familiar, por ende, son los más afectados, generando cambios emocionales principalmente, como el estrés causado por aspectos dentro del contexto laboral, así como también en un contexto laboral.

El estrés laboral por el que atraviesan las personas no solo afecta a la persona como tal, de una forma directo afecta a la familia (microsistema), afecta también su círculo social como lo son las amistades (mesosistema). Existen situaciones en la que el trabajador no está involucrado directamente, pero resulta afectado por el involucramiento de terceras personas, nos referimos el (exosistema). Por otro lado, al relacionarse con ambientes diferentes puede tornarse complejo al adaptarse a nuevos sistemas, esto se lo conoce como (macrosistemas).

## **2.2 Referente Conceptual**

### **Factores laborales**

Los factores laborales se refieren a aspectos propios del trabajador fuera y dentro del entorno laboral, como son el entorno familiar, social y económico del trabajador, uso del tiempo libre, red de apoyo social, condiciones de vivienda, etc. (OIT, 2019).

Es así que como factor laboral se tiene que el estrés en el trabajo genera un conflicto de tipo social y económico. En lo social, por verse afectada la salud del trabajador, pues el recurso humano es fundamental para poder tener éxito, y en lo económico, porque reduce la productividad de las organizaciones y las hace menos competitivas y lucrativas ante el mercado (Buitrago, Barrera, Plazas, & Chaparro, 2021).

### **Estrés**

El estrés ha sido un tema de interés y preocupación para muchos científicos que estudian el comportamiento humano debido a sus efectos en la salud física y mental, así como en el rendimiento laboral y académico de las personas (Naranjo, 2009).

Mientras que para los autores Barrio, García, Ruiz y Arce (2006) definen al estrés como una reacción de lucha (afrentamiento) o de huida del organismo como respuesta a una amenaza para la supervivencia o la autoestima personal. Dicho de otro modo, el estrés es el resultado de las demandas exigentes del ambiente, en este caso las exigencias del ambiente laboral lo cual inevitablemente lleva al estrés del docente.

Es menester decir que el estrés corresponde a una respuesta ante agentes externos que provocan tensión o desequilibrio en el estado emocional de las personas.

Es así como para la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2023) lo define como un estado de preocupación o estrés mental causado por una situación

difícil. Todas las personas experimentan algún grado de estrés como reacción natural ante amenazas y otros estímulos. La forma en que respondemos al estrés determina cómo afecta nuestra salud.

Así también la OMS señala que el estrés crónico puede causar problemas de salud graves, exacerbar los problemas de salud mental, a menudo ansiedad o depresión, y requerir atención médica. Si el estrés ha comenzado a afectar nuestra vida y nuestro desempeño educativo o laboral, puede ser un problema de salud mental debido al estrés constante (OMS, 2023).

El estrés en el ámbito laboral, para Sotilo (2000), citado por (López, Sierra, Puerto, & Moreno, 2017) se conceptualiza como un conjunto de fenómenos que ocurren en el cuerpo y la salud de los trabajadores involucrando factores estresantes nocivos que provienen directamente del trabajo.

### **Principales Estresores**

Ante un estresor caben en líneas generales, dos reacciones; o bien el sujeto responde con conductas de evitación, o bien responde con conductas de afrontamiento. Las conductas de evitación tratan de evitar al agente estresor, por medios físicos (huida, mirar hacia otro lado, etc.), o psicológicos (se interpreta como no estresante la situación, aunque realmente lo sea). El afrontamiento supone enfrentarse al estresor (Barrios, Garcia, Ruiz, & Arce, 2006).

Fernández (2012), se ha establecido que los factores de estrés más importantes son el ambiente de trabajo y las características del puesto de trabajo, cuyas consecuencias pueden ser tanto a nivel individual como organizacional. Dice que las consecuencias a nivel individual serán físicas y psicológicas, mientras que a nivel organizacional conducirá al ausentismo, la falta de compromiso y el bajo desempeño.

## **Estrés como un estímulo del ambiente**

Este aspecto resalta la importancia de los escenarios estresores, mismo que son responsables de desarrollar el estrés en los trabajadores. Es así que para (Atenas, 2017) el estrés se presenta en el ambiente de las siguientes formas:

- Los cambios son vitales para las organizaciones, por tal son estresantes
- Los eventos ocurridos en la vida cotidiana son importantes, es así que son estresantes.
- El estrés es el resultado de cambios abruptos en las exigencias laborales.

De acuerdo con Omar (2006), el desarrollo de la teoría del estrés muestra que las situaciones estresantes son producto de la interacción de dos sistemas, el sujeto y el medio ambiente, por lo que el proceso de estrés depende de la valoración que el sujeto hace de la situación y de si ésta es percibida como amenazante.

Es así que los estímulos o situaciones capaces de producir determinados cambios bioquímicos o eléctricos que disparan automáticamente la respuesta de estrés, con independencia de la interpretación que se haga de la situación. Las situaciones psicosociales se convierten en estresantes, a fuerza de la interpretación cognitiva o el significado que se le otorgue por el individuo (Atenas, 2017).

De acuerdo con Labrador (1995), citado por (Atenas, 2017) señala algunas de las más comunes características que contribuyen a que una situación se considere estresante:

- Cambio o novedad de la situación
- Falta de información
- Predictibilidad
- Incertidumbre
- Ambigüedad de la situación estresora

- Inminencia de la situación estresora e incertidumbre
- Falta de habilidades o conductas para enfrentar y manejar la situación
- Alteración de condiciones biológicas del organismo
- Duración de la situación de estrés

Cabe mencionar que no necesariamente las características que influyen a la situación estresante deben ser negativas, es decir que incluso los cambios que son positivos tanto para la organización como los colaboradores pueden desencadenar en un detonante estresor.

- **Consecuencias del Estrés**

Cuando un trabajador está expuesto a constantes escenarios, este afecta desde el ámbito personal hasta el organizacional acarreando consecuencias especialmente físicas involucrando enfermedades de tipo cardíacas, así también enfermedades que afecta la parte psicológica como depresión y ansiedad.

Los eventos laborales traumáticos pueden causar problemas cognitivos, psicológicos y propiciar trastornos psiquiátricos, lo que genera ausentismo, enfermedades y accidentes laborales. Cuando el individuo está bajo este factor de riesgo, le resulta difícil mantener un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal e, incluso, puede incidir en el consumo de tabaco, alcohol y drogas (Buitrago, Barrera, Plazas, & Chaparro, 2021).

Entre las enfermedades que se asocian con el estrés laboral se encuentran:

- Trastornos del sueño
- Problemas gastrointestinales
- Malestares musculares
- Malestares esqueléticos
- Alteraciones psíquicas
- Dolores de cabeza

Este tipo de enfermedades que afectan desde el estrés laboral evidentemente disminuye la calidad de vida del trabajador, sino también la calidad de vida laboral.

### **2.3 Referente Normativo**

- **Constitución de la República del Ecuador**

En los últimos años Ecuador ha presentado grandes avances en cuanto al tema laboral, con lo que ha sido posible presenciar un desarrollo social en aras del bienestar social de forma integral. Es así que en el Art. 33 esto significa que el trabajo es un derecho y un deber social, además de un derecho económico, fuente de realización personal y fundamento de la economía. El Estado garantizará a los trabajadores el pleno respeto a su dignidad, una vida con dignidad humana, remuneración y remuneración justa, salud y trabajo libremente elegido o aceptado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Desde la creación de la carta magna de 2008, entre los ejes de acción contempla la seguridad laboral, es así que en el Art. 47 numeral 5 menciona;

“Fomentar las potencialidades y capacidades de los trabajadores de empresas públicas y privadas” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Como una forma de mitigar los factores laborales relacionados con el estrés en los docentes, las actividades laborales en las que propicien el desarrollo de las capacidades y potencialidades en las instituciones educativas se fomentará las capacidades y potencialidades.

En cuanto al bienestar de los trabajadores desde la carta magna establece en el Art. 326 en el numeral 5 refiere que; “Toda persona tiene derecho a trabajar en un ambiente adecuado y favorable que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

En tal sentido, en el Art. 332. Establece lo siguiente “Garantizar los derechos de las personas trabajadoras, eliminar riesgos laborales que afecten la salud de los trabajadores” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En cuanto a los docentes en el campo laboral mediante la Constitución del Ecuador en su Art. 349 establece que:

El Estado asegurará la estabilidad, renovación, educación y formación continua y mejoramiento académico de todos los niveles y de todo tipo de educadores; Proporcionar una compensación justa basada en el profesionalismo, el desempeño y el logro académico. La ley uniformará la profesión docente y el escalafón profesional; Establecer un sistema nacional de evaluación del desempeño y una política salarial en todos los niveles. Desarrollarán políticas de promoción, movilidad y rotación docente. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

En concordancia con el Art. 349, en el Art. 389 hace referencia a la prevención de riesgos y mejoramiento de las condiciones sociales, económicas y ambientales, señala en el numeral 3 “Asegurar que todas las instituciones públicas y privadas incluyan la integración obligatoria y horizontal de la gestión de riesgos en su planificación y gestión” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

- **Código de Trabajo**

En el Código de Trabajo guarda aspectos jurídicos que regulan la relación de trabajo entre el empleado y el empleador, es decir en este instrumento normativo se presenta los derechos y obligaciones para ambas partes.

Es así que en cuanto a las condiciones de vida laboral en el Art. 128 en el numeral a, refiere que se podrá recopilar y evaluar los datos relacionados con las condiciones de vida del trabajador, salarios percibidos, horas de labor, rendimientos, situación económica del medio y estado financiero de las empresas (Codigo de Trabajo , 2012). Con este artículo, se asegura que las condiciones de trabajo no generen peligro para la salud, mediante medidas de prevención.

En el Art. 154. Del (Codigo de Trabajo , 2012) brinda estabilidad y seguridad en el trabajo a las mujeres que se encuentran en incapacidad para trabajar por enfermedad debido al embarazo o parto, el artículo indica que “El contrato de trabajo de una mujer no puede rescindirse si ésta se ausenta del trabajo hasta por un año debido a una enfermedad causada por el embarazo o el parto, que la incapacita para trabajar. trabajar para la ocasión.”

- **Ley de Seguridad Social**

En la Ley de Seguridad Social de (2011) en el Art. 102 hace referencia a “Protegerá al asegurado contra las contingencias de enfermedad y maternidad, dentro de los requisitos y condiciones señalados en este Título. La prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales estará a cargo del Seguro General de Riesgos del Trabajo.”

Así también en el Art. 155, menciona que “protege al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física, mental y la reinserción laboral” (Ley de Seguridad Social, 2011)

- **Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo – Resolución IESS 513**

Este instrumento normativo es una extensión de la Ley de Seguridad Social con el que se hace especial énfasis al bienestar de los trabajadores, es así que en el Art 1. Es “De conformidad con lo previsto en el artículo 155 de la Ley de Seguridad Social referente a los lineamientos de política, el Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador, mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, acciones de reparación de los daños derivados de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales u ocupacionales, incluida la rehabilitación física, mental y la reinserción laboral.” (IESS, 2016)

Menciona también que la institución en concordancia al Art. 2 plantea que “cubre toda lesión o estado patológico originado con ocasión, a causa, o por consecuencia del trabajo que realiza el afiliado, y regula la entrega de las prestaciones a que haya lugar para la reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales u ocupacionales que afecten la capacidad laboral del asegurado” (IESS, 2016).

Este artículo tiene relación con el presente estudio de titulación, es decir que por medio del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y la respectiva evaluación de riesgos psicosociales, garantizará a los trabajadores cubrir la atención especializada para dichas afectaciones psicosociales.

En tal sentido, en el Art. 4 en cuanto a la prevención de riesgo psicosociales, aclara que el Seguro General de Riesgos del Trabajo presta sus servicios para la prevención de riesgos laborales, “se refieren a la asesoría técnica legal, divulgación de los métodos y normas legales técnico-científicas de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el estudio, análisis y evaluación de los factores de riesgos” (IESS, 2016).

En el Art. 52 hace referencia a que “El Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al asegurado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo.” (IESS, 2016)

## **2.4 Referente Estratégico**

- **Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS**

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible responde a la agenda creada en 2015 en la los países unifican fuerzas para brindar bienestar a sus poblaciones a través de objetivos universales, y cada objetivo plantea metas a cumplir durante el periodo de duración de la agenda internacional, mismo que esta provistos para la duración de 15 años, en tal sentido los ODS actuaran sobre las problemáticas percibidas en cada nación participante.

Es así que en el Objetivo 8 pretende promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. (Naciones Unidas , 2015). Con este objetivo apuntala al bienestar laboral, es decir busca la generación de un trabajo decente para todos, en la que cada trabajador cuente con condiciones digna para la ejecución de las actividades laborales

En conjunto con el objetivo, se presentan también las metas, las misma que guardan relación con los riesgos psicosociales como el estrés desde un contexto laboral, se contempla las siguientes.

8.5 De aquí al finalizar la agenda de desarrollo se pretende lograr que el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, e igual remuneración por trabajo de igual valor (Naciones Unidas , 2015).

8.8 Proteger los derechos laborales y crear un entorno de trabajo seguro para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, especialmente las mujeres migrantes y los lugares de trabajo precarios. (Naciones Unidas , 2015)

- **Plan de Creación De Oportunidades 2021-2025**

El Plan de Creación de Oportunidades establecido para el periodo 2021 hasta 2025 en el cual se exponen las principales necesidades a las que el estado a través de políticas intenta satisfacerlas, es así que como referente estratégico para el desarrollo del presente estudio de titulación se consideran las siguientes políticas desde la agenda de Estado.

En esta agenda de Estado se logra identificar los ejes de acción, económico, social, institucional entre otros; en este caso nos centraremos en el eje económico con el objetivo 1, incrementar y fomentar, e manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones.

Para lo cual estado establece la política referente a la creación de nuevas oportunidades laborales en condiciones dignas, promover la inclusión laboral el perfeccionamiento de modalidades contractuales, con énfasis en la reducción de brechas de igualdad y atención a grupos prioritarios jóvenes, mujeres y personas LGBTI. (Plan de Creación de Oportunidades , 2022)

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) afirma que las condiciones de trabajo cubren una amplia gama de temas y cuestiones, desde el tiempo de trabajo (tiempo de trabajo, tiempo de descanso y tiempo de trabajo) hasta la remuneración, así como las condiciones físicas y las exigencias psicológicas del trabajo.

Es así que entre las condiciones dignas de trabajo se pueden considerar los riesgos psicosociales como el estrés, por lo que desde el Plan de Creación de Oportunidades se espera cumplir con la política, que a más de mejora las condiciones de trabajo establecen también generar oportunidades a los grupos diversos que han sido excluidos del contexto laboral.

## **3 CAPITULO: METODOLOGÍA.**

### **3.1 Enfoque de Investigación**

Para la presente investigación se considera un enfoque mixto, el mismo que constituye en la mezcla de los enfoques cualitativos y cuantitativos. Para Lucía Guelmes y Emilio Nieto (2015) los métodos mixtos son el proceso de recopilar, analizar y vincular datos cuantitativos y cualitativos en un solo estudio o serie de estudios en respuesta a un método.

El enfoque cuantitativo se basa principalmente por trabajar con elementos medibles o cuantificables, los mismo que son derivados de la recolección y análisis de datos estadísticos, en tal sentido la interpretación de los datos es con mayor objetividad (Sánchez, 2019).

Mientras que el enfoque cualitativo responder a procesos metodológicos utilizando texto, palabras, habla, dibujos, gráficos e imágenes. Además, la investigación cualitativa examina diversos objetos y comprende la vida social del sujeto a través del significado que crean. (Mejía, como se citó en Katayama, 2014, p. 43)

Es así que entre las fortalezas del enfoque mixto destacan las siguientes:

- La parte numérica puede ser interpretada desde la narrativa.
- Los datos numéricos son agregados para incrementar la precisión de los resultados y conclusiones.
- Da apertura a una amplia posibilidad de respuestas.
- Se puede utilizar las fortalezas del método cualitativo para complementar el método cuantitativo o viceversa.
- La integración de técnicas cualitativas y cuantitativas en la investigación direcciona a un discernimiento más completo del tema investigado.

De acuerdo con (Calero, 2000), citado por Cadena et al. (2017) los métodos cuantitativos tienen una validez externa más fuerte porque pueden

extrapolarse a partir de una muestra de población representativa con clara certeza y precisión a la población relevante, y también pueden cuantificarse midiendo la reducción relativa en la correlación de riesgo de los fenómenos.

La investigación con métodos cualitativos se basa en evidencia y promueve la descripción profunda de un fenómeno con el objetivo de comprenderlo y explicarlo, utilizando métodos y técnicas que se derivan de sus fundamentos conceptuales y epistémicos, como la hermenéutica, la fenomenología y la inducción (Sánchez, 2019).

En tal sentido, con el enfoque mixto se pretende determinar los factores laborales relacionados al estrés que estarían afectando a los docentes de la Unidad Educativa 11 de octubre en la ciudad de Quito, con lo que, mediante la triangulación de la investigación cualitativa, cuantitativa y el aporte teórico se podrá estimar cuáles son los factores laborales relacionados al estrés que estarían afectando a los docentes de dicha unidad educativa.

### **3.2 Tipo y nivel de Investigación**

Para el abordaje del presente estudio de investigación es de tipo descriptiva, es así que, para Gladys Guevara, Alexis Verdesoto y Nelly Castro (2020) refieren que realizar una investigación descriptiva con la que se desea describir todos los componentes principales de la realidad.

De acuerdo con (Martínez, 2018), citado por (Guevara, Verdesoto, & Castro, 2020) El propósito de la investigación descriptiva es describir algunas características básicas de un grupo homogéneo de fenómenos. Utiliza criterios sistemáticos para determinar la estructura o comportamiento del fenómeno en estudio y proporciona información sistemática y comparable con otras fuentes.

Es decir, la investigación de tipo descriptiva se pretende describir los factores laborales relacionados con el estrés del personal docente de la Unidad Educativa 11 de octubre, se pretende puntualizar las características de la población que se está estudiando.

### **3.3 Método de Investigación**

Para el estudio de los “Factores laborales relacionados con el estrés del personal docente de la Unidad Educativa 11 de octubre del Barrio Catzuqui de Velasco”, se considera como multimetódica ya que involucra a dos o más métodos para la indagación sobre un fenómeno u objeto de estudio a través de diferentes procesos de la investigación:

Para Carlos Ruiz (2018) el enfoque multimetódico puede ser parte del siguiente proceso:

- La concepción de la investigación y preguntas asociadas.
- La selección del enfoque de investigación.
- El levantamiento y análisis de la información
- La interpretación de resultados e inferencias

En la presente investigación el enfoque multimetódico se encuentra presente en la concepción de la investigación y preguntas planteadas para la investigación, la misma que responden a la aplicación de métodos cualitativos como la entrevista y de métodos cuantitativos como el cuestionario.

### **3.4 Universo, Muestra y Muestreo**

#### **3.4.1 Universo**

El alcance del estudio es un conjunto de casos definido, limitado y disponible que formarán la referencia para la selección de la muestra y cumplirán un conjunto de criterios predeterminados. Para aclarar, cuando se habla de poblaciones de estudio, este término no solo se refiere a personas, sino que también puede corresponder a animales, muestras biológicas, registros, hospitales, instalaciones, familias, organizaciones, etc.; para este último podría ser más apropiado utilizar términos similares, por ejemplo, para estudiar el universo (Arias, Villasís, & Miranda, 2016).

En este caso la población estudiada son los docentes de la Unidad Educativa 11 de octubre de la ciudad de Quito que son en total 20 docentes.

### **3.4.2 Muestra**

Para Pedro López (2004) una muestra es un subconjunto o parte del universo o población en el que se realiza un estudio. Hay algunos programas que pueden obtener la cantidad de componentes de muestra, como fórmulas, lógica, etc., que se tratarán más adelante. Una muestra es una parte representativa de la población.

Al tener una población de 20 docentes, se trabajará como muestra con la misma cantidad del universo, es decir, la muestra también será de 20 docentes que laboran en la Unidad Educativa 11 de octubre de la ciudad de Quito; se trata de 17 docentes de género femenino y 3 docentes de género masculino.

### **3.4.3 Muestreo**

Es un método utilizado para seleccionar componentes aleatorios de un conjunto. "Consiste en un conjunto de reglas, procedimientos y criterios mediante los cuales se selecciona un conjunto de elementos de un conjunto que representa lo que está sucediendo en la población en su conjunto" (MATA et al, 1997:19), citado por (López P. , 2004).

Al contar con una población pequeña, para el muestreo se contempla la población completa, este tipo de muestras no se pueden calcular al azar, por lo que no se requiere manipulación estadística y los resultados obtenidos no se pueden generalizar.

## **3.5 Categorías y Variables**

- Factores laborales
  - Organización del Trabajo
  - Aspectos Psicológicos

- Aspectos Sociales
- Condiciones de Trabajo
- Situación Familiar
  
- Riesgo Laboral
  - Riesgo Psicosociales
  - Factores de Riesgo Psicosocial
  
- Estrés
  - Principales Estresores
  - Estrés como estímulo del ambiente
  - Consecuencias del Estrés

### 3.6 Formas de Recolección de Información

Para la recolección de la información se aplicará la técnica de la encuesta mediante la utilización del instrumento como es el cuestionario, es así que para García et al, (2006) el cuestionario es un proceso estructurado para recopilar información completando una serie de preguntas.

En tal sentido, el cuestionario utilizado para la presente investigación es un instrumento emitido por el Ministerio del Trabajo el mismo que consta de 58 ítems (preguntas), en la que se otorga al encuestado la opción de elegir la respuesta que considera conveniente.

De acuerdo con la Guía de Aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio del Trabajo (2018) Las opciones de respuesta se desarrollaron en una escala Likert que iba desde muy de acuerdo, parcialmente de acuerdo, parcialmente de acuerdo y en desacuerdo, y a cada opción de respuesta se le asignó una puntuación de 1 a 4:

| Opción de Respuesta      | Puntuación |
|--------------------------|------------|
| Completamente de Acuerdo | 4          |

|                         |   |
|-------------------------|---|
| Parcialmente de Acuerdo | 3 |
| Poco de Acuerdo         | 2 |
| En desacuerdo           | 1 |

El cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales está diseñado para evaluar factores de riesgo psicosocial que puedan afectar la salud de los empleados y/o personal de servicios; y de esta manera tomar medidas para prevenir o reducir los riesgos psicosociales (Ministerio del Trabajo , 2018).

Cabe mencionar que, de acuerdo con el Ministerio del Trabajo (2018) este instrumento cuenta con 8 dimensiones de análisis, las mismas que son;

- Carga y ritmo de trabajo
- Desarrollo de competencias
- Liderazgo
- Margen de acción y control
- Organización del trabajo
- Recuperación
- Soporte y apoyo
- Otros puntos importantes

Es así que, con dichas dimensiones, permitirá evaluar los factores de riesgo psicosocial en la institución, es decir evaluar las situaciones que estarían afectando en la salud física, psicológica y social de los trabajadores, proporcionando un diagnóstico desde una perspectiva psicológica y social de los docentes.

En la recolección de información, mediante el cuestionario, cabe recalcar que mientras más claras sean las preguntas, menos trabajo supondrá el desarrollo del cuestionario; es así que el cuestionario fue creado bajo los estándares de calidad, confiabilidad y validez emitidos por el Ministerio del Trabajo que nos otorga información relevante a los factores laborales relacionados con el

estrés del personal docente de la Unidad Educativa 11 de octubre de la ciudad de Quito.

Además, para recolectar la información cualitativa se realizó una entrevista a la rectora de la Unidad Educativa 11 de octubre, se trata de una entrevista estructurada conformada por 10 preguntas. Para (Díaz, Torruco, Martínez, & Varela, 2013) significan que, en una entrevista estructurada, las preguntas están preestablecidas, secuenciadas y contienen un conjunto de categorías u opciones entre las que el sujeto puede elegir. Esto se aplica estrictamente a todos los sujetos del estudio. Tiene las ventajas de sistematización, fácil clasificación y análisis, además de alta objetividad y confiabilidad.

### **3.7 Formas de Análisis de la Información**

El análisis de información forma parte del proceso de adquisición y apropiación de los conocimientos latentes acumulados en distintas fuentes de información. El análisis busca identificar la información útil, es decir, aquella que interesa al usuario, a partir de una gran cantidad de datos (Sarduy, 2007).

Así también establece que los resultados del análisis deben comunicarse en un lenguaje sencillo, directo, inequívoco y en una secuencia lógica que resista cualquier crítica o duda, indicando claramente lo que se sabe, lo que no se sabe y cuáles son las opciones. Tiene lugar en el futuro. Por supuesto, esto depende de si las variables externas cambian la situación. (Sarduy, 2007).

Es así que, al tratarse de una investigación con enfoque mixto, las formas de análisis de la información serán mediante la cualicuantificación, es decir mediante el uso de Microsoft Excel con el que se obtendrá gráficos estadísticos y también mediante la entrevista realizada a la rectora de la institución.

Para Carlos Monje (2011) *“La estadística permite recolectar, analizar, interpretar y presentar la información que se obtiene en el desarrollo de una determinada investigación”* (pág. 174).

Cabe mencionar que el cuestionario será aplicado se forma virtual mediante Google Forms respetando siempre el tiempo y disposición de los docentes; una vez recabada la información se procede a la tabulación de resultados para con ello proceder a la profundización de los análisis y presentación de resultados, los mismo que será presentados de acuerdo a los objetivos planteados, además por medio de la interpretación y análisis crítico de los resultados.

## **4 CAPITULO: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

Para la recolección de la información del presente trabajo de titulación, se aplicó el Cuestionario de Evaluación Psicosocial del Ministerio del Trabajo a los docentes de la Unidad Educativa 11 de octubre. Se trabajó con la totalidad de la población, es decir con 20 docentes, con quienes se pretende determinar los factores laborales relacionados al estrés, para la profundización de los resultados; también se contemplan las respuestas cualitativas de la entrevista realizada a la rectora, en temas referente a las actividades que realiza dentro y fuera de la institución, funciones desempeñadas como docente.

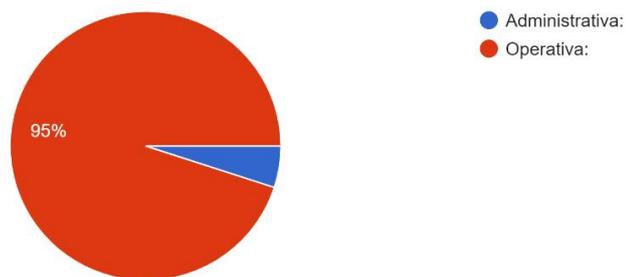
### **4.1 Análisis de las características generales**

Para establecer el análisis del objetivo general de la investigación con el cual se pretende determinar cuáles son los factores laborales relacionados al estrés de los docentes de la Unidad Educativa 11 de octubre, para lo cual se consideró información socioeconómica de los docentes.

Cabe destacar que los factores laborales son aspectos congénitos al trabajador y son localizados externamente del contexto laboral, en los que destacan factores referentes a la familia, lo social y a lo económico del trabajador, estos factores dan muestra de cómo utilizan el tiempo fuera de un escenario netamente laboral (Arthos, 2020).

*Ilustración 1. Área de trabajo en la que los docentes ejercen sus funciones.*

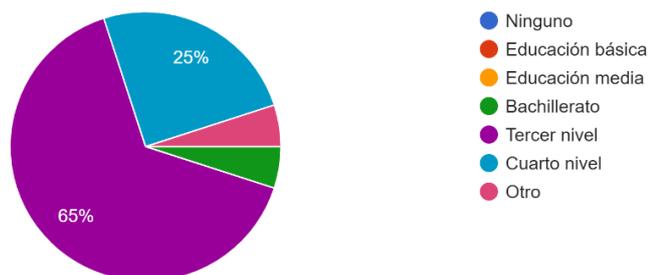
Área de trabajo:  
20 respuestas



En la ilustración 1 es posible identificar que el 95% de los docentes se encuentran distribuidos en el área operativa y el 5% corresponde al área administrativa. Es menester decir que entre las áreas de trabajo se encuentran docentes con diferentes niveles de educación.

#### *Ilustración 2. Nivel de instrucción de los docentes*

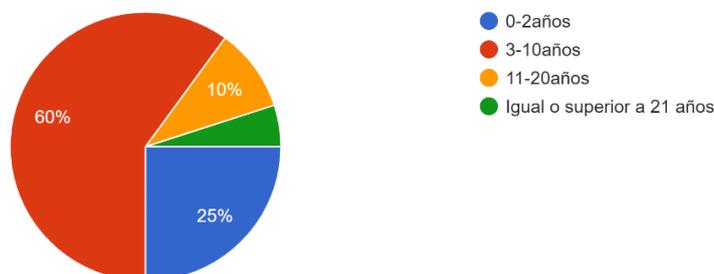
Nivel más alto de instrucción(Marque una sola opción)  
20 respuestas



De acuerdo con la ilustración 2, se observa que el 65% de los docentes cuentan con estudios de tercer nivel, lo que corresponde a las licenciaturas en pedagogía o ciencias de la educación, el 25% de los docentes cuentan con estudios de cuarto nivel, correspondientes a las maestrías en temas referentes a la pedagogía u otras similares, y de forma porcentual igualitaria del 10% de docentes con estudios bachilleratos y otros.

*Ilustración 3. Antigüedad laboral de los docentes en la Unidad Educativa 11 de octubre.*

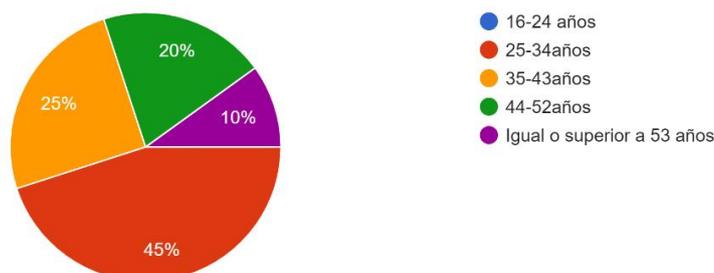
Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución  
20 respuestas



Dentro del instrumento de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales se considera a la antigüedad como un aspecto a ser analizado ya que es un factor influyente para la generación del estrés. En tal sentido en la ilustración 3, se evidencia que el 60% de los docentes han trabajado en la institución de entre 3 a 10 años continuos, el 25% de los docentes han permanecido trabajando en la institución de 0 a 2 años, el 10% son docentes con gran trayectoria laboral, es decir que cuentan con una antigüedad laboral de 11 a 20 años y el 5% de los docentes labora en la Unidad Educativa 11 de octubre igual o superior a 21 años.

*Ilustración 4. Edad de los docentes de la Unidad Educativa 11 de octubre*

Edad del trabajador o servidor  
20 respuestas

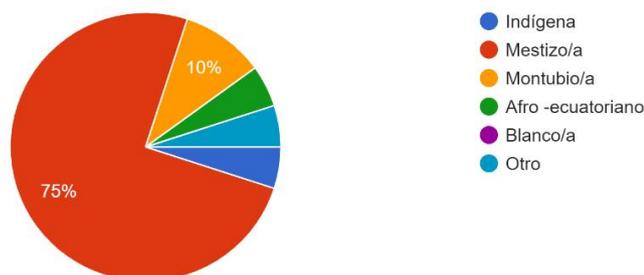


Las edades de los docentes encuestados corresponden a un abanico de posibilidades, con el 45% se trata de docentes con edades oscilantes de 25 a 34 años, el 25% son docentes que comprenden edades de 35 a 43 años mientras que el 20% se trata de docentes que tienen 44 a 52 años de edad y el 10% corresponde a docentes igual o superior a 53 años.

La edad forma parte de los factores social y familiar, ya que la edad acarrea un sinnúmero de conductas, comportamientos y pensamiento que van acorde al desarrollo del ser humano, es decir cada ciclo de vida derivado de la edad trae consigo comportamientos propios de cada edad, una persona joven es menos propensa a generar estrés a diferencia de una persona de edad avanzada, quienes son más propensos a generar altos niveles de estrés (Morales, 2021).

*Ilustración 5. Auto identificación étnica de los docentes de la Unidad Educativa 11 de octubre*

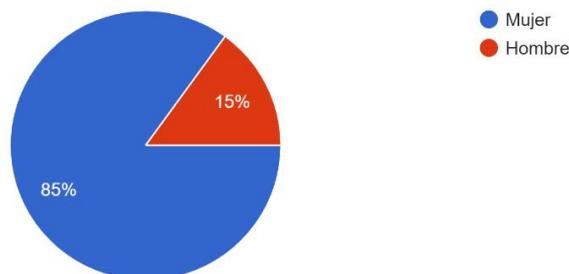
Auto-identificación étnica  
20 respuestas



La identificación étnica forma parte de los factores sociales que pueden influir en el estrés, es así que en la ilustración 5 se puede observar que el 75% de los docentes se autoidentifican como mestizos, el 10% como docentes montubios, 5% de docentes se autoidentifican como afro ecuatorianos, otro 5% de docentes se autoidentifican como indígenas y finalmente otro 5% de docentes refieren autoidentificarse con otra etnia diferente a las opciones dadas.

### Ilustración 6. Sexo de los docentes de la Unidad Educativa 11 de octubre

Sexo del trabajador o servidor  
20 respuestas



Al aplicar el instrumento de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo, el sexo de la persona se considera como variable a estudiar en los contextos laborales ya que es un factor influyente en los niveles de estrés de los trabajadores, en tal sentido en la ilustración 6 se muestra que el 85% de los docentes que laboran en la Unidad Educativa 11 de octubre corresponden al sexo mujer y el 15% de docentes restantes son de sexo hombre.

Para Maslach y Zimbardo (1982), citado por Garcés et al (2023) encontraron una relación específica entre el estrés laboral y la variable independiente género. La práctica pedagógica profesional está representada principalmente por el género femenino de los docentes, quienes mencionaron que las mujeres experimentan con mayor frecuencia un mayor nivel de estrés debido a factores laborales.

Este aspecto fue considerado durante la realización de la entrevista realizada a la rectora de la Unidad Educativa 11 de octubre, quien supo manifestar:

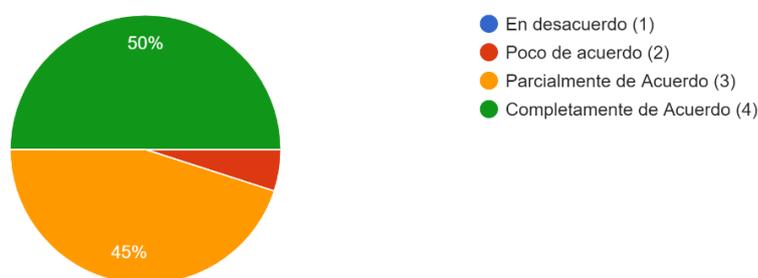
*“Es verdad que para nosotras las mujeres se nos complica un poquito más la labor de la docencia, fuera de la institución, nuestro rol como mujeres están en la atención y cuidado del hogar, considerando que a más de las funciones que desempeñamos en la institución como*

*docentes, a fuera de la institución somos mujeres muy ocupadas con los quehaceres domésticos” (Chachalo, 2024)*

Es así que (Ramos & Jordão, 2014) se menciona que la influencia del género en el estrés laboral resulta de la relación entre las exigencias ambientales que se le imponen al individuo para mantener los vínculos relacionales y las características propias del individuo; El género o género se considera uno de los moderadores de experiencias estresantes debido al rol asociado y las expectativas de comportamiento.

### *Ilustración 7. Oportunidades para docentes hombres y mujeres*

Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades  
20 respuestas



De acuerdo a la ilustración 7, se observa que el 50% de los docentes de la Unidad Educativa 11 de octubre manifiestan estar completamente de acuerdo con que los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades, sin embargo el 45% de los docentes considera que ocurre lo contrario al estar parcialmente de acuerdo y un 5% de docentes refiere que esta poco de acuerdo, esto concuerda con lo manifestado por la rectora, se evidencia que en la institución existe diferenciación de oportunidades para docentes hombres y mujeres, lo que influye relativamente como un factor laboral generador de estrés.

## **4.2 Análisis de los Objetivos Específicos**

Para el análisis de los objetivos específicos planteados se considera la información recabada a partir del instrumento emitido por el Ministerio del

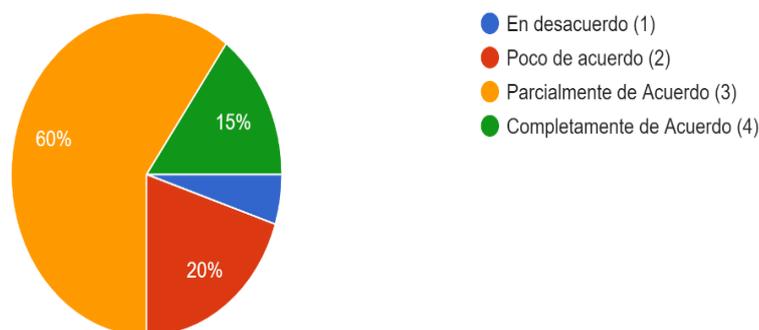
Trabajo para evaluar los riesgos psicosociales tales como el estrés en los docentes, además de triangular la información con el aporte teórico y la información obtenida de la entrevista aplicada a la rectora de la institución educativa.

#### 4.2.1 Determinar las características ocupacionales de los docentes de la Unidad Educativa 11 de octubre.

Las características ocupacionales son aquellas que por la naturaleza del cargo o de sus funciones están compuestas por factores ambientales tales como la temperatura, la iluminación, la humedad o los ruidos logran describir las condiciones especiales correspondiente al cargo e influyentes en el desempeño laboral (López A. , 2017).

*Ilustración 8. Ritmo de trabajo en las actividades de docencia*

Decido el ritmo de trabajo en mis actividades  
20 respuestas



Entre las características ocupacionales de los docentes que influyen en la generación del estrés se encuentra el ritmo de trabajo, en la ilustración 8 se evidencia que el 60% de docentes manifiesta estar parcialmente de acuerdo, el 20% refieren estar poco de acuerdo en la capacidad de decidir el ritmo de trabajo y apenas el 15% de los docentes manifiesta estar completamente de acuerdo en cuanto a poder decidir el ritmo de trabajo para la ejecución de las

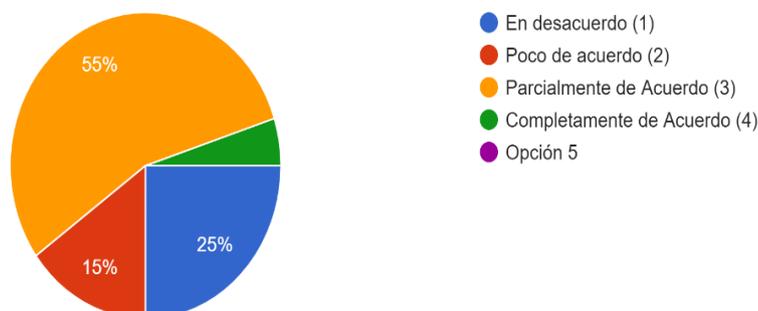
actividades. Si bien el ritmo de trabajo responde a la planificación pedagógica de los docentes, también radica en la cantidad de estudiantes a los que educa, la atención a padres y madres de familia, por lo que la rectora manifiesta lo siguiente:

“ser docente no solo es venir y dictar clase, va más allá, como docentes debemos preparar la clase de forma anticipada, mediante las planificaciones, sin embargo, también se presentan situaciones que se desbordan de las planificaciones, por lo que tener la plenitud de elegir el ritmo de trabajo es algo complicado” (Chachalo, 2024)

El ritmo de trabajo hace referencia a la velocidad con la que los trabajadores desarrollan actividades durante la jornada de trabajo, este aspecto guarda relación con la productividad, dicho de otro modo, es la medida de los logros conseguidos en un lapso de tiempo específico (Romero, Beleño, Ucros, Echeverría, & Lasprilla, 2016).

#### *Ilustración 9. Tiempo para la ejecución de actividades durante la jornada laboral*

Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral  
20 respuestas



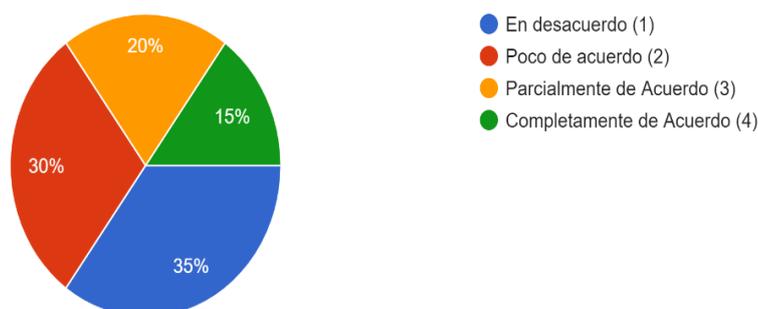
De acuerdo con la ilustración 9, se observa que más de la mitad de los docentes están parcialmente de acuerdo es decir el 55% de docente considera que no es suficiente el tiempo para realizar todas las actividades que han sido encomendadas dentro de la institución educativa, mientras que

el 25% de los docentes manifiesta está en desacuerdo, concordando con el porcentaje anterior.

*Ilustración 10. Espacio y ambiente físico de la institución educativa brindan facilidades de acceso*

Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad

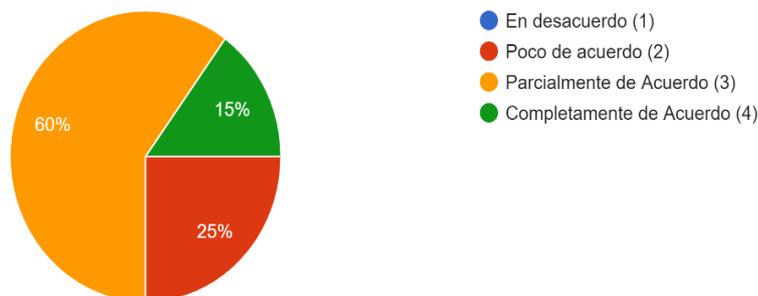
20 respuestas



Los espacios físicos de la Unidad Educativa 11 de octubre corresponde a las características ocupaciones en cuanto al ambiente en el que ejecutan sus actividades los docentes, es así que en la ilustración 10 se evidencia que el 35% manifiesta estar en desacuerdo a que la institución brinde las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad, el 30% de ellos docentes refieren que están poco de acuerdo con que la institución brinda facilidades para el acceso de personas con discapacidad, el 20% de docentes dicen estar parcialmente de acuerdo y un porcentaje mínimo expresa estar completamente de acuerdo que la institución brinda facilidades para el acceso de personas con discapacidad.

*Ilustración 11. El ambiente físico y equipos son adecuados para evitar accidentes o enfermedades laborales.*

Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales  
20 respuestas



Entre los factores ambientales que conforman las características ocupacionales que influyen en el estrés de los docentes, en la ilustración 11 se observa que el 60% de los docentes están parcialmente de acuerdo referente a que las instalaciones, ambientes, equipo y herramientas que utilizan los docentes para ejecutar sus actividades son las adecuadas para evitar sufrir accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Mientras que el 25% que están poco de acuerdo con que la institución otorga una instalación, ambiente, equipos para realizar las funciones docentes sin sufrir accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, considerando que la falta de estos aspectos pueden ser fuente generadora de estrés por la falta de los mismo, en tal sentido la rectora supo manifestar que:

*“la ausencia de material didáctico para desarrollar las clases hace que pongamos de nuestro bolsillo para la adquisición de los mismo, nos ha tocado a nosotros mismo autogestionar todo tipo de material, el no contar con estos materiales a veces nos pone mal, porque son de gran ayuda para hacer comprender el tema estudiado” (Chachalo, 2024)*

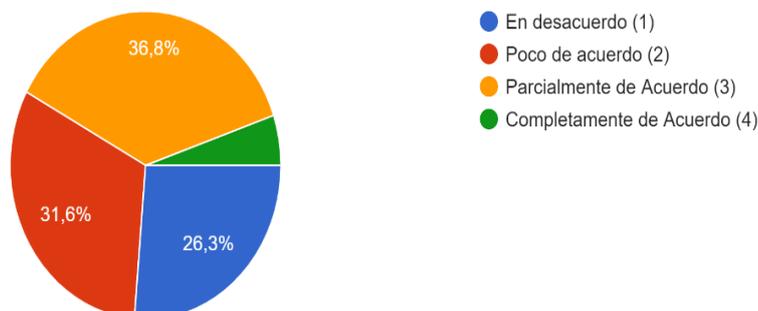
#### **4.2.2 Develar la afectación del estrés en el desarrollo de las funciones de los docentes de la Unidad Educativa 11 de octubre.**

El estrés puede afectar el desempeño laboral. Afecta el desempeño y la capacidad para realizar las tareas y funciones asignadas, lo que genera

errores de procedimiento e ineficiencias; Puede afectar a otros miembros del grupo de trabajo. (Delgado, Calvanapón, & Cárdenas, 2020)

### Ilustración 12. Energía para realizar otras actividades después del trabajo

Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades  
19 respuestas



El desgaste energético que conlleva el ejercicio profesional de la docencia implica el desarrollo de actividades físicas e intelectuales en la que el docente interactúa con los alumnos. Es así que en la ilustración 12 se puede observar que el 37% de los docentes dice estar parcialmente de acuerdo, el 32% refiere estar poco de acuerdo y el 23% manifiesta estar en desacuerdo, es decir que después de ejercer sus funciones en la institución educativa terminan agotados o con poca energía para realizar otro tipo de actividades.

Desde la experiencia en la docencia de la rectora menciona sobre el desgaste energético de dar clases lo siguiente:

*“durante una hora clase los docentes terminamos totalmente rendidos ya que nos toca estar constantemente circulando por medio de los pupitres vigilando que los estudiantes realicen sus actividades, al igual que cuando estamos al frente enseñando desde el pizarrón nos toca estar parados mucho tiempo por lo que una termina bien cansada”*  
(Chachalo, 2024)

El burnout está relacionado con problemas de estrés laboral, mientras que la docencia está relacionada con trabajar con personas que tienen emociones y

cambios de humor visibles y cuyas reacciones varían dependiendo de dónde se encuentran y con quién interactúan. (Calquin, Moya, & Díaz, 2009).

*Ilustración 13. Pausas de periodo para renovar y recuperar energía en los docentes*

En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.  
20 respuestas



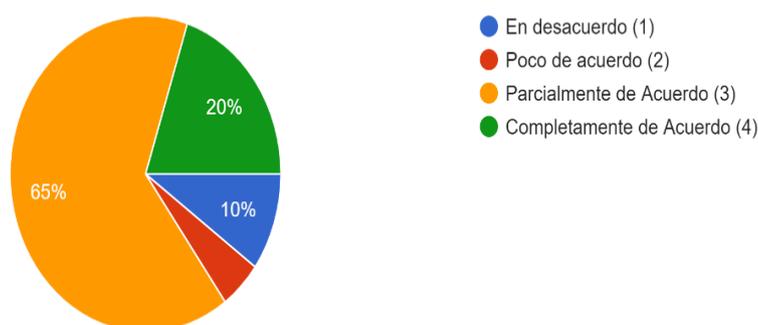
Las pausas para descansar puede ser un desencadenante para la generación de estrés, es así que en la ilustración 13 se puede observar que en porcentajes bastante parejos los docentes refieren a la posibilidad de tener pausas para recuperar energía, el 35% de docentes dicen estar poco de acuerdo, otro 35% refiere estar parcialmente de acuerdo y el 30% menciona estar en desacuerdo.

Realizar jornadas laborales extensas sin la posibilidad de descansar repercute en la salud física y mental de los trabajadores dando paso a la generación de estrés en el contexto laboral, el burnout es la respuesta a la prolongación de estrés laboral por ausencias de descanso durante la jornada laboral, esta se ve manifestada en el progresivo desgaste energético (Monesterolo, 2013).

*Ilustración 14. Docentes que pueden dejar de pensar en el trabajo durante el tiempo libre*

Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)

20 respuestas



En la ilustración 14, se puede observar que el 65% de los docentes están parcialmente de acuerdo de poder dejar de pensar en el trabajo durante el tiempo libre, el 20% dice estar completamente de acuerdo y el 10% de docentes se encuentra en desacuerdo con poder dejar de pensar en el trabajo durante el tiempo libre, esto concuerda con lo expresado por la rectora durante la entrevista:

*“a veces uno está en la casa pasando con la familia y ya se me cruza por la mente que debo realizar la planificación de clases, o que debo alistar algún reporte para los padres de familia, ser docente es una profesión que nos consume, por lo que ejercer la docencia es principalmente por vocación”* (Chachalo, 2024)

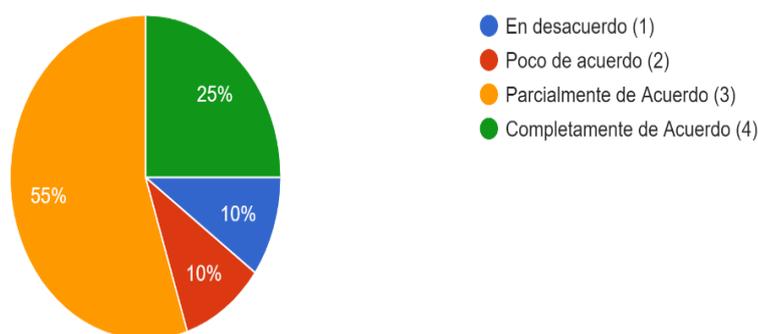
El no poder centrarse en actividades fuera del contexto laboral da paso a la generación de ansiedad, es así que para (Cabrera, García, Tapia, & Tapia, 2022) se refiere a la relación directa entre la ansiedad provocada por el estrés laboral y condiciones o efectos negativos relacionados con la salud mental y la salud física.

#### 4.2.3 Identificar el nivel de estrés que tiene el personal docente de la Unidad Educativa 11 de octubre.

El estrés es una de las principales enfermedades de las personas por lo que es considerado una enfermedad silenciosa, el estrés en el contexto laboral afecta en el funcionamiento de la institución, es así que para evaluar el presente objetivo se tomara en cuenta los datos arrojados del Cuestionario de Evaluación Psicosocial.

*Ilustración 15. Estrés y actividades asignadas a los docentes.*

Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés  
20 respuestas



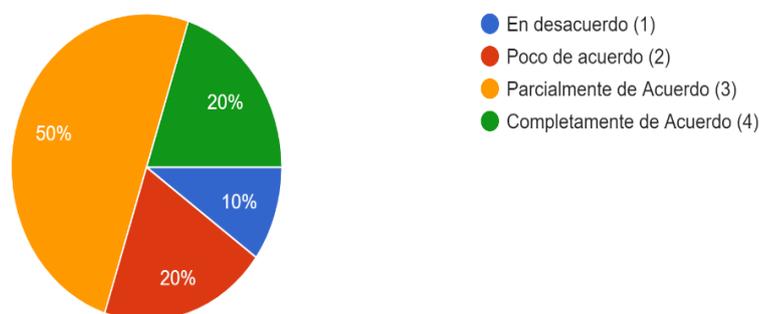
En la ilustración 15 se puede observar que el 55% de los docentes manifiestas que están parcialmente de acuerdo en que las actividades y o responsabilidades que fueron asignadas no les causa estrés, el 25% refiere que están completamente de acuerdo en que las actividades y o responsabilidades no les causa estrés y en porcentajes parejos al 10% los docentes refieren estar poco de acuerdo y en desacuerdo, esto puede deberse a que con cuentan con el material ni los equipos necesarios para llevar una clase, esto concuerda con la ilustración anteriormente vista.

El estrés en las actividades laborales es una situación difícil para los docentes. Estos estresores laborales también están influenciados por otros aspectos

sociales que también cambian y son un añadido más a este sistema, aumentando así el nivel de estrés (Rodríguez & Rivas, 2011).

*Ilustración 16. Efectos negativos en la salud física y mental de los docentes*

Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental  
20 respuestas



En la ilustración 16 se observa que la mitad de los docentes consideran parcialmente de acuerdo que el trabajo que realizan no les causa efectos negativos en la salud física y mental representado por el 50%; en porcentajes parejos al 20% los docentes refieren que están poco de acuerdo y en un contraste muy diferente los docentes que están completamente de acuerdo. Destaca que solo el 10% de los docentes está en desacuerdo en que el trabajo que realizan no les causa efectos negativos en la salud física y mental, es decir que este grupo de docentes las actividades laborales si les ha causado efectos negativos en la salud física y mental.

## **5 CAPITULO: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1 Conclusiones**

Posterior a haber realizado el análisis de los objetivos propuestos para la presente investigación, cuya información fue obtenida del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo, aplicado a los docentes de la Unidad Educativa 11 de octubre de la ciudad de Quito se concluye que:

- En lo que respecta al objetivo general sobre la determinación de los factores laborales relacionados al estrés de los docentes destacan principalmente factores relacionados con aspectos socioeconómicos, como el área de trabajo de los docentes, en la que mayoritariamente pertenecen al área operativa, así también el nivel de instrucción académica en la que el 65% cuentan con estudios de tercer nivel, en cuanto al sexo de los docentes se observa que el 85% de los docentes son mujeres, lo que se provee como un factor influyente en la generación de estrés, llama la atención que el 45% de los docentes refieren que no existe igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, considerando que las mujeres más allá de ejercer sus funciones laborales en la institución también debe ejercer su rol en el hogar, en la que los factores sociales son parte de los factores laborales que se encuentran relacionados con el estrés.
- En cuanto al primer objetivo específico referente a las características ocupacionales se consideran que las características del ambiente laboral como la carga y ritmo de trabajo, el 60% de los docentes mencionan que de forma parcial pueden decidir cómo llevar el ritmo de

trabajo, lo cual concuerda en el 55% que está parcialmente de acuerdo en que, el tiempo no es suficiente para la ejecución de actividades como docentes, esto va de la mano con un ambiente seguro, en la que la institución brinde a los trabajadores equipos y materiales para la ejecución de las actividades, sean seguros en la que la mayoría de los docentes se encuentran parcialmente de acuerdo.

- Para el segundo objetivo se logra concluir que entre las principales afectaciones del estrés en el desarrollo de las funciones se detecta que el 32% de los docentes termina sin energía después de la jornada laboral, mientras que el 31% de los docentes esta poco de acuerdo que logran recuperar la energía que es aplicada para dar clases, aquí se hace referencia en que como la mayoría de los docentes son mujeres el desgaste energético es en mayor proporción, otra afectación es el de dejar de pensar en el trabajo cuando se encuentra realizando otro tipo de actividades ajenas a lo laboral, es decir no logran mantener en equilibrio la vida personal/familiar y los laboral, ya que se les dificulta dejar de pensar en el trabajo y despejar la mente al compartir en la familia.
- El nivel de estrés en los docentes es analizado por el instrumento otorgado por el Ministerio de Trabajo en la que se estudian aspectos tales como las actividades o responsabilidades causan estrés a lo que los docentes refieren que están parcialmente de acuerdo y otro aspecto fundamental a analizar en la situación de los efectos negativos en la salud física y mental de los docentes a lo que la mitad de los encuestados concuerdan en estar parcialmente de acuerdo, puntuado que el nivel de estrés de los docentes es de alto nivel de riesgo.

## 5.2 Recomendaciones

- La creación de un plan estratégico anual desde el área de talento humano por medio de trabajo social enfocar las acciones a la detección de los factores laborales que generan estrés en los docentes de la Unidad Educativa 11 de octubre de la ciudad de Quito y con ello establecer medidas de intervención dirigidas a mitigar el estrés en los docentes de la Unidad Educativa 11 de octubre. Además, es recomendable realizar un seguimiento constante a los casos que presentan un nivel de alto riesgo en cuanto al estrés laboral.
- Socializar con los docentes de las áreas operativa y administrativa el Reglamento Interno de Seguridad Ocupacional todo lo referido al estrés laboral y los factores laborales que lo influyen, es importante considerar las necesidades de los docentes brindando apoyo psicológico y social proporcionando información y estrategias socioafectivas que coadyuven al afrontamiento del estrés en espacios académicos como fuera de la institución educativa.
- Crear una propuesta de intervención conjuntamente con el área de salud ocupacional del distrito de educación, la rectora de la Unidad Educativa 11 de octubre y trabajo social para la detección de riesgos psicosociales a los que están expuestos los docentes, a fin de tomar medidas para gestionar los factores de riesgo psicosocial laborales identificados en los docentes.
- Fomentar la creación de grupos de apoyo para aquellos docentes que presentan señales de estrés laboral indistintamente del área a la que pertenecen, generando redes de apoyo entre docentes e involucrando al psicólogo de la institución para el acompañamiento de terapias psicosociales para contrarrestar los niveles de estrés a los que están expuestos los docentes.

- A la carrera de Trabajo Social de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil se promueva a las futuras generaciones de investigadores a profundizar en temas relacionados a la presente investigación para con ello no pase desapercibida la problemática del estrés y factores laborales en los docentes.

## Bibliografía

- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. Obtenido de Revista Alergia México, vol. 63, núm. 2: <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Arthos, M. (2020). *Identificación y evaluación de factores de riesgo psicosocial y estrategias de afrontamiento del personal que laboran en una institución financiera pública de la ciudad de Quito, en el año 2019.* Obtenido de Repositorio UTI: <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/1588/1/Proyecto-de-investigacion-Arthos-Noriega-Maria-Belen.pdf>
- Atenas, I. (2017). *Estrés, Salutogénesis, y Vulnerabilidad*. Obtenido de Universidad Iberiamericana de Ciencias y Tecnologia: [https://www.researchgate.net/publication/318306995\\_Estres\\_Salutogenesis\\_y\\_Vulnerabilidad](https://www.researchgate.net/publication/318306995_Estres_Salutogenesis_y_Vulnerabilidad)
- Barrios, J., Garcia, M., Ruiz, I., & Arce, A. (2006). *El estrés como respuesta*. Obtenido de International Journal of Developmental and Educational Psychology, vol. 1, núm. 1: <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832311003.pdf>
- Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L., & Chaparro, C. (2021). *Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención*. Obtenido de Rev Investig Salud Univ Boyacá. 2021;8(2):131-146: <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553/628>
- Bustamante, K. (2021). *Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia*. Obtenido de repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga\_BustamanteVelazque\_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cabrera, R., García, H., Tapia, M., & Tapia, M. (2022). *La salud mental y ansiedad en los espacios de trabajo. Estrategias de mitigación*. Obtenido de Dom. Cien., ISSN: 2477-8818 Vol. 8, núm. 3: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8635263.pdf>
- Cadena, P., Rendón, R., Aguilar, J., Salinas, E., Cruz, F. D., & Sangerman, D. (2017). *Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales*. Obtenido de Revista mexicana de ciencias agrícolas, vol. 8, núm. 7: <https://www.redalyc.org/journal/2631/263153520009/html/>
- Calquin, P., Moya, J., & Díaz, C. (2009). *El desgaste profesional del docente de educación general básica*. Obtenido de Repositorio Academico Universidad Gabriela Mistral: <https://repositorio.ugm.cl/handle/20.500.12743/913#:~:text=El-desgaste-profesional-viene-ligado,las-personas-que-se-relacionan.>
- Castro, L. (2012). *“Influencia del clima laboral en el síndrome de Burnout*. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2012/05/43/Castro-Leyvi.pdf>
- CFN. (2021). *Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca. industrias manufactureras. comercio*. Obtenido de <https://www.cfn.fin.ec/wp-content/uploads/downloads/biblioteca/2021/fichas-sectoriales-2-trimestre/Ficha-Sectorial-Pesca.pdf>
- Chachalo, M. (2024). Factores Extralaborales de los docentes . (M. Ruiz, Entrevistador)
- Charria, V., Sarsosa, K., & Arenas, F. (2011). *Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación*. Obtenido de Revista Facultad Nacional de Salud Pública, vol. 29, núm. 4: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12021522004>
- CNA. (Enero de 2023). *Camara Nacional de Acuicultura*. Obtenido de [www.cna-ecuador.com/](http://www.cna-ecuador.com/): <https://www.cna-ecuador.com/problemas-de->

competitividad-y-la-falta-de-fomento-a-las-exportaciones-seguira-afectando-el-desempeno-del-sector-camaronero-este-2023/

Codigo de Trabajo . (2012). *Codigo de Trabajo*. Obtenido de Ministerio del Trabajo : <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Codigo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Constitución de la República del Ecuador. (20 de 10 de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Obtenido de Registro Oficial 449: [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)

Delgado, S., Calvanapón, F., & Cárdenas, K. (2020). *El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud*. Obtenido de Revista Eugenio Espejo, vol. 14, núm. 2, pp. 11-18: <https://www.redalyc.org/journal/5728/572863748003/html/#:~:text=El-estres-tiene-la-potencialidad,de-su-equipo-de-trabajo.>

Diago, V., Redondo, S., Umaña, J., Vera, A., & Turbay, R. (2020). *Análisis de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en personal administrativo y docente universitario*. Obtenido de Revista Espacios Vol. 41 (20) 2020: <https://www.revistaespacios.com/a20v41n20/a20v41n20p16.pdf>

Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M., & Varela, M. (2013). *La entrevista, recurso flexible y dinámico*. Obtenido de Investigación educ. médica vol.2 no.7 : [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-50572013000300009](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009)

Ethic. (2022). *Burnout': el desgaste laboral le cuesta millones a la economía global*. Obtenido de <https://ethic.es/2022/04/burnout-el-desgaste-laboral-le-cuesta-millones-a-la-economia-global/>

Garcés, Y., García, E., López, D., & Álvarez, P. (2023). *Incidencia del Género en el Estrés Laboral y Burnout del Profesorado Universitario*. Obtenido de Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación 21(3), 41-60: <https://revistas.uam.es/reice/article/download/>



*del relevamiento realizado a trabajadores de ANSES.* Obtenido de Memoria Académica : [https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.9100/ev.9100.pdf](https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.9100/ev.9100.pdf)

Hernández, O. (2021). *Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen.* Obtenido de Rev Cubana Med Gen Integr vol.37 no.3: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21252021000300002](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002)

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación.* México : McGRAW-HILL.

IESS. (2016). *Reglamento del seguro general de riesgos del trabajo.* obtenido de Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social : <https://www.iess.gob.ec/documents/10162/33703/C.D.+513>

INEC. (2021). *Directorio de Empresas.* Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/directoriodeempresas/>

INEC. (Marzo de 2021). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo.* Obtenido de INEC: [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Trimestre-enero-marzo-2021/Trimestral-enero-marzo-2021\\_Mercado\\_Laboral.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Trimestre-enero-marzo-2021/Trimestral-enero-marzo-2021_Mercado_Laboral.pdf)

Irma, M., Chinchay, S., Zavala, A., & Priscila, L. (2022). Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana-Perú. *Revista de Ciencias Sociales.*

Jacome, M., Noroña, D., & Vega, V. (2021). *Factores psicosociales y desempeño docente en un instituto superior tecnológico en Quito, Ecuador.* Obtenido de Rev.Med.Electrón. vol.43 no.5: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1684-18242021000501254](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242021000501254)

Ley de Seguridad Social. (2011). *Ley de Seguridad Social.* Obtenido de Ministerio de Relaciones Laborales : [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_seg.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_seg.pdf)

- López, & Moya. (2019). Síndrome de Burnout en trabajadores de empresas del sector comercio en la ciudad de Maracaibo, Venezuela. *Espacios*.
- López, A. (2017). *El Síndrome de Burnout: Antecedentes y organizacionales en el ámbito de la sanidad pública gallega*. Obtenido de [http://www.investigacion.biblioteca.uvigo.es/xmlui/bitstream/handle/11093/791/sindrome\\_burnout\\_antecedentes\\_consecuentes\\_organizaciones\\_sanidad\\_gallega\\_analisis.pdf?sequence=1](http://www.investigacion.biblioteca.uvigo.es/xmlui/bitstream/handle/11093/791/sindrome_burnout_antecedentes_consecuentes_organizaciones_sanidad_gallega_analisis.pdf?sequence=1)
- López, M. D., García, S., & Moreno, M. (2014). *Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima, Perú*. Obtenido de Cienc Trab. vol.16 no.51: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492014000300007](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000300007)
- López, P. (2004). *Población muestra y muestreo*. Obtenido de Punto Cero v.09 n.08: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012)
- López, S., Sierra, J., Puerto, M., & Moreno, M. (2017). *Estudio de Factores de Riesgo Psicosocial asociados al estrés de los trabajadores de una empresa de transporte de servicio especial de la Ciudad de Bogotá*. Obtenido de Repositorio UDISTRITAL: <https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/7417/MorenoMu%F1ozM;jsessionid=62AABD24A81ED9F952E07344CF20FFC5?sequence=3>
- Martínez, A. (15 de Septiembre de 2010). El síndrome de burnout. evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*(112), 42-80.
- Martinez, T. (2018). *Plan de prevención de riesgos psicosociales extralaborales en los colaboradores de ocp ecuador s.a. en el periodo 2017-2018*. Obtenido de Repositorio PUCE: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/16005/Disertacion-Tatiana-Melany-Martinez-Villacis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Medicina Legal de Costa Rica. (marzo de 2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 36, 1-6. Obtenido de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1>

- Menéndez, T. (2022). *El sector pesquero ecuatoriano creció un 19,5% en el último año*. Obtenido de <https://www.primicias.ec/noticias/economia/sector-pesquero-ecuador-crecimiento-exportaciones/#:~:text=El-sector-pesquero-de-Ecuador,la-Camara-Nacional-de-Pesqueria.>
- Ministerio del Trabajo . (2018). *Guía de aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial* . Obtenido de Ministerio del Trabajo : <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2023/03/Guia-para-la-aplicacion-del-cuestionario-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf?x42051>
- Molina, J. (2019). *Plan de prevención de riesgos psicosociales en los docentes de una unidad educativa particular de la provincia de Tungurahua*. Obtenido de Repositorio PUCESA: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2888/1/77054.pdf>
- Monesterolo, G. (2013). *Jornadas laborales prolongadas y sus repercusiones en el buen vivir del trabajador y de su familia*. Obtenido de Revista de Derecho, No. 19: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3951/1/06-TC-Monesterolo.pdf>
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa* . Obtenido de Universidad Surcolombia : <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Morales, F. (2021). *Análisis de síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Life and Hope S.A.* Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8333/1/T3626-MDTH-Morales-Analisis.pdf>
- Naciones Unidas . (2015). *Los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de Naciones Unidas : <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Naranjo, M. (2009). *Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo*. Obtenido de Revista Educación 33(2): <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf>

- OIT. (2016). *23 Condiciones de trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo : <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang--es/index.htm>
- OIT. (2016). *Estrés Laboral* . Obtenido de Organización Internacional del Trabajo : [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)
- OIT. (2019). *La Organización Internacional del Trabajo y los riesgos psicosociales* . Obtenido de Organización Internacional del Trabajo : [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227402.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf)
- OIT. (2021). *OMS/OIT: Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_819802/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang--es/index.htm)
- Omar, A. (2006). *Justicia organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral*. Obtenido de Psicología y Salud, 16(2), 207–217.: <https://www.redalyc.org/pdf/291/29116210.pdf>
- OMS. (2023). *Estrés*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- Pico, Y., Rodríguez, L., Espinel, S., & Vélez, E. (2019). Prevalencia del síndrome de Burnout en personal de empresa pesquera del Ecuador. *Higía de la Salud*.
- Plan de Creación de Oportunidades . (01 de 01 de 2022). *Plan de Creación de Oportunidades 2021 2025*. Obtenido de Cepal: [https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/plan/files/Plan-de-Creacion-de-Oportunidades-2021-2025-Aprobado\\_compressed.pdf](https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/plan/files/Plan-de-Creacion-de-Oportunidades-2021-2025-Aprobado_compressed.pdf)
- Ramos, V., & Jordão, F. (2014). *Género y estrés laboral: semejanzas y diferencias de acuerdo a factores de riesgo y mecanismos de coping*. Obtenido de Rev. Psicol., Organ. Trab. vol.14 no.2:

[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572014000200008](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000200008)

Rodríguez, R., & Rivas, S. (2011). *Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención*. Obtenido de Medicina. seguro. trab. vol.57 supl.1: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2011000500006](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500006)

Romero, C., Beleño, R., Ucros, M., Echeverría, A., & Lasprilla, S. (2016). *Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario*. Obtenido de Enfermería Actual de Costa Rica, núm. 31: <https://www.redalyc.org/journal/448/44846315001/html/>

Ruiz, C. (2018). *El Enfoque Multimétodo en la Investigación Social y Educativa: Un Mirada desde el Paradigma de la Complejidad*. Obtenido de Revista de Filosofía y Socio Política de la Educación No. 08 Año. 04: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2785456.pdf>

Sánchez, F. (2019). *Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos*. Obtenido de Rev. Digit. Invest. Docencia Univ. vol.13 no.1: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-25162019000100008](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008)

Sarduy, Y. (2007). *El análisis de información y las investigaciones cuantitativa y cualitativa*. Obtenido de Rev Cubana Salud Pública v.33 n.3 : [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662007000300020](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662007000300020)

Sarmiento, G. (2019). Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. *Horizonte Médico (Lima)*.

Selye, H. (1936). *El modelo de Selye*. Obtenido de Universidad de Barcelona : [http://www.ub.edu/psicologia\\_ambiental/unidad-4-tema-8-2-1](http://www.ub.edu/psicologia_ambiental/unidad-4-tema-8-2-1)

Sigcha, F. (2013). *El síndrome de burnout (deterioro profesional) y su impacto en rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa eléctrica provincial Cotopaxi S.A. 2012-2013* . Obtenido de

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/5837/1/Sindrome-de-Burnout-y-su-impacto-en-el-Rendimiento-La>

Soriano, B. (2018). *Factores psicosociales extralaborales en trabajadores del sector público: caso de estudio en una empresa en la comuna Monteverde del canton Santa Elena*. Obtenido de Repositorio UCSG: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/11714/1/T-UCSG-PRE-JUR-MD-TSO-27.pdf>

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. (2017). *Dominios: Líneas de investigación*. Obtenido de Dominios institucionales de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil: <https://www18.ucsg.edu.ec/wp-content/uploads/pdf/sinde/Dominios-lineas-de-investigacion.pdf#:~:text=La-planificacion-estrategica-y-prospectiva-de-la-Universidad,de-gestion-de-la-investigacion-y-la-profesion>

Valle, A. S. (2023). *Plan de prevención de riesgos psicosociales en una institución pública de la provincia de Tungurahua*. Obtenido de Repositorio PUCE: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/4136/1/79296.pdf>

Vera, G., & Zúñiga, E. (2019). *Factores de Riesgos Psicosociales Extralaborales en los trabajadores de una empresa procesadora de alimentos ubicada en el norte de Guayaquil*. Obtenido de Repositorio UCSG: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13919/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-115.pdf>

Zafra, O. (2006). *Tipos de Investigación*. Obtenido de Revista Científica General José María Córdova, vol. 4, núm. 4: <https://www.redalyc.org/pdf/4762/476259067004.pdf>

Zambrano, E. (2018). *Estudio de Mercado “Sector Pesquero Fresco y Congelado”*. Obtenido de [www.scpm.gob.ec/sitio/wp-content/uploads/2019/03/Estudio-pesquero-version-publica-1.pdf](http://www.scpm.gob.ec/sitio/wp-content/uploads/2019/03/Estudio-pesquero-version-publica-1.pdf)



## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Ruiz Chchalo, Mishell Estefania** con C.C: # 1719046854 autora del trabajo de titulación: **Factores de riesgo laboral percibidos por los docentes de la Unidad Educativa 11 de Octubre del Barrio Catzuqui de Velasco, en el año 2023**, previo a la obtención del título de **licenciada en trabajo social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Quito, 19 de febrero del **2024**



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

Nombre: **Ruiz Chachalo, Mishell Estefania**

C.C: **1719046854**



## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

### FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

|                               |                                                                                                                                             |                 |    |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|----|
| TEMA Y SUBTEMA:               | Factores de riesgo laboral percibidos por los docentes de la Unidad Educativa 11 de Octubre del Barrio Catzuqui de Velasco, en el año 2023. |                 |    |
| AUTOR(ES)                     | Mishell Estefania, Ruiz Chachalo                                                                                                            |                 |    |
| REVISOR(ES)/TUTOR(ES)         | Lida Cruz Espinoza Olvera                                                                                                                   |                 |    |
| INSTITUCIÓN:                  | Universidad Católica de Santiago de Guayaquil                                                                                               |                 |    |
| FACULTAD:                     | Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas                                                                                  |                 |    |
| CARRERA:                      | Carrera de Trabajo Social                                                                                                                   |                 |    |
| TÍTULO OBTENIDO:              | Licenciada en trabajo social                                                                                                                |                 |    |
| FECHA DE PUBLICACIÓN:         | 19 de febrero del 2024                                                                                                                      | No. DE PÁGINAS: | 65 |
| ÁREAS TEMÁTICAS:              | Estrés laboral , riesgo psicosocial, factores de riesgo laboral                                                                             |                 |    |
| PALABRAS CLAVES/<br>KEYWORDS: | <i>Factores laborales, Estrés, Factores Estresores, Docentes, Riesgos Psicosociales</i>                                                     |                 |    |

#### RESUMEN:

Para el desarrollo de la presente investigación se planteó determinar los factores relacionados al estrés laboral de los docentes de la Unidad Educativa 11 de octubre en la ciudad de Quito durante el 2023, por lo que la metodología utilizada es una investigación con enfoque mixto de tipo descriptivo en base al método multimetódico mediante la aplicación de un instrumento de corte cuantitativo, como el cuestionario otorgado por el Ministerio de Trabajo para Evaluar los Riesgos Psicosociales, en los ambientes laborales y, un instrumento de corte cualitativo como la entrevista, la población total es de 20 docentes por lo que se consideró la muestra de la misma cantidad de población. Entre los principales resultados obtenidos destaca el alto nivel de riesgo psicosocial como el estrés a lo que los docentes están expuestos durante la jornada laboral en la Unidad Educativa 11 de octubre de la ciudad de Quito.

|                                                           |                                           |                                              |
|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------------|----------------------------------------------|
| ADJUNTO PDF:                                              | <input checked="" type="checkbox"/> SI    | <input type="checkbox"/> NO                  |
| CONTACTO CON AUTOR/ES:                                    | Teléfono: +593-987105265                  | E-mail: <b>mishell_estefania@outlook.com</b> |
| CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN(COORDINADOR DEL PROCESO UTE): | Nombre: Valenzuela Triviño, Gilda Martina |                                              |
|                                                           | Teléfono: +593-4-2206957 ext. 2206        |                                              |
|                                                           | E-mail: gilda.valenzuela@cu.ucsg.edu.ec   |                                              |

#### SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

|                                    |  |
|------------------------------------|--|
| Nº. DE REGISTRO (en base a datos): |  |
| Nº. DE CLASIFICACIÓN:              |  |
| DIRECCIÓN URL (tesis en la web):   |  |