



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN DEL TRABAJO SOCIAL EN LA
PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DEL COLEGIO
DE BACHILLERATO ATAHUALPA, 2021

AGUIRRE AGUILERA MAURICIO FRANCISCO
LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL

CUEVA JARAMILLO ERIKA ELIZABETH
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

MACHALA
2021



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN DEL TRABAJO SOCIAL EN
LA PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DEL
COLEGIO DE BACHILLERATO ATAHUALPA, 2021

AGUIRRE AGUILERA MAURICIO FRANCISCO
LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL

CUEVA JARAMILLO ERIKA ELIZABETH
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

MACHALA
2021



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TRABAJO TITULACIÓN
SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN O
INTERVENCIÓN

ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN DEL TRABAJO SOCIAL EN LA PREVENCIÓN
DEL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DEL COLEGIO DE BACHILLERATO
ATAHUALPA, 2021

AGUIRRE AGUILERA MAURICIO FRANCISCO
LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL

CUEVA JARAMILLO ERIKA ELIZABETH
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

GOMEZ CALERO ROSA ELENA

MACHALA, 26 DE ABRIL DE 2021

MACHALA
2021

EL ESTRÉS EN COLEGIO ATAHUALPA

INFORME DE ORIGINALIDAD

3%

INDICE DE SIMILITUD

2%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

cosmicattitude.com

Fuente de Internet

<1 %

2

www.derechoecuador.com

Fuente de Internet

<1 %

3

www.nuevatribuna.es

Fuente de Internet

<1 %

4

www.slideshare.net

Fuente de Internet

<1 %

5

Submitted to Universidad Continental

Trabajo del estudiante

<1 %

6

pt.slideshare.net

Fuente de Internet

<1 %

7

www.researchgate.net

Fuente de Internet

<1 %

8

Submitted to Instituto Madrilenos de
Formacion

Trabajo del estudiante

<1 %

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

Los que suscriben, AGUIRRE AGUILERA MAURICIO FRANCISCO y CUEVA JARAMILLO ERIKA ELIZABETH, en calidad de autores del siguiente trabajo escrito titulado ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN DEL TRABAJO SOCIAL EN LA PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DEL COLEGIO DE BACHILLERATO ATAHUALPA, 2021, otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.


Los autores declaran que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

Los autores como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.

Machala, 26 de abril de 2021


AGUIRRE AGUILERA MAURICIO
FRANCISCO
0706694486


CUEVA JARAMILLO ERIKA ELIZABETH
0706165206

DEDICATORIAS

Dedico este trabajo a mis padres los cuales me han dado la oportunidad de estudiar y adquirir esta profesión, además de mis hermanas y amigos que me ayudaron en varias facetas en el transcurso de todos estos años de estudio. Así también, a los diferentes docentes que me otorgaron sus conocimientos y la oportunidad para mejorar mis capacidades.

Mauricio Aguirre Aguilera.

Esta tesis va dedicada con mucho cariño a mis padres y mis hermanos, que son el pilar fundamental en mi vida, quienes me han apoyado para alcanzar este triunfo, gracias a ellos no podría haber logrado esta meta, a mis abuelitos, demás integrantes de mi familia, amigos y aquellas personas especiales por el apoyo que me brindaron a lo largo de mi proceso formativo, todos ellos han sido mi estimulación para culminar de la mejor manera.

Erika Cueva Jaramillo.

AGRADECIMIENTOS

Estoy muy agradecido con mi familia, hermanos, amigos y docentes por el acompañamiento, empatía y entusiasmo que me transmitieron para continuar con esta travesía en la universidad, además de agradecerle a la tutora por el apoyo continuo y diligente en el proceso de titulación.

Mauricio Aguirre Aguilera.

Agradezco a Dios por acompañarme siempre y permitirme lograr esta meta tan importante por las bendiciones y sabiduría que me ha brindado, por guiarme en los momentos de dificultad y de debilidad, a mi familia por su soporte, a mis amigos, compañeros y personas especiales por el apoyo moral que me han otorgado Finalmente expresar mi sincero agradecimiento a la docente tutora, quien con su experiencia, conocimiento y motivación orientó para realizar de la mejor manera esta tesis.

Erika Cueva Jaramillo.

RESUMEN

El estrés laboral es el conjunto de reacciones negativas que afectan la salud ocupacional de las personas, desarrollando padecimientos tanto físicos como emocionales, aconteciendo cuando en el lugar de trabajo, no se igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador con las exigencias del cargo (Patlán, 2019). En efecto, una encuesta de opinión realizada a 324 expertos distribuidos en 54 naciones, de los cuales, más del 90% de ellos, consideran que este problema es un gran inconveniente en sus países (OIT, 2016).

En otro aspecto, la I Encuesta Centroamericana sobre las condiciones de Trabajo y la Salud (2012, citado en la Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016) declaró que en América más de 1 de cada 10 encuestados, han sufrido estrés por la angustia o inquietud que le provoca su quehacer.

Por otra parte, Mejia et al. (2020) revelan que Ecuador ocupa el segundo lugar con un 54%, en su estudio realizado en seis países latinoamericanos, acerca del nivel de estrés que afrontan los empleados. Evidenciando la magnitud y afectación de este problema en los trabajadores ecuatorianos. Además, la OIT (2016) añade que el estrés laboral se presenta con mayor tendencia en los ámbitos de la salud, economía y educación. Guardando relación con Sánchez et al. (2006) y Acosta y Burguillos (2014) los cuales destacan que la docencia es una de las profesiones donde tiende más a manifestarse.

Con base en lo descrito y en repercusión a este problema del ámbito educativo, se formula el objetivo de contribuir con estrategias de intervención del Trabajo Social en la prevención del estrés laboral en docentes del Colegio de Bachillerato Atahualpa, utilizando el enfoque mixto cuanti-cualitativo de nivel descriptivo-exploratorio, mediante revisión de fuentes bibliográficas y la aplicación de encuestas a 46 profesores por medio de Google formularios.

Varios de los resultados obtenidos por medio de la encuesta online, revelaron la presencia del estrés laboral en los docentes, destacando que el 54,3% de ellos indicó que han presentado un aumento de este pormenor, debido a todos los cambios desarrollados durante el transcurso de la propagación de la pandemia COVID-19. Así también, se evidenció las causas que provocan esta enfermedad ocupacional, resaltando algunas de ellas como el desinterés de los alumnos en el estudio por la educación en línea e irregular

respaldo de los padres de familia en el proceso educativo. Derivando de ello, efectos nocivos de nerviosismo, irritabilidad y tensión en el profesorado.

Adicionalmente, gran parte de los maestros, que comprenden el 45,7%, no han recibido en el último trimestre capacitaciones acerca de la prevención del estrés laboral, frente a ello, la mayoría considera que el Ministerio de Educación debe proporcionarles estrategias de prevención. Más aún, cuando necesidad debido al cambio a la educación virtual lo ha precisado.

Debido a estas circunstancias, se elaboró el plan de intervención que contó con la planificación de una capacitación online hacia los docentes, impartida en la plataforma virtual Microsoft Teams, dicho programa contó con dos sesiones, la primera de ellas comprendió temáticas generales acerca del estrés laboral en los profesores como conceptos, tipos, causas, consecuencias, entre otros.

Consiguientemente, la segunda sesión continuó con una breve introducción acerca de la intervención del Trabajo Social. Asimismo, se presentó y compartió a los docentes una guía digital diseñada y creada por los autores, denominada “1, 2, 3, PREVIENE EL ESTRÉS”. Donde se expusieron las estrategias de prevención de Trabajo Social frente al estrés laboral. Aplicando el modelo de Trabajo Social en grupos enfocado hacia la orientación de colectivos y comunidades, esto constituye un aporte en la internalización o concientización de esta problemática en los educadores, con el propósito de mejorar la interacción docente – discente, la armonía del entorno laboral y la salud ocupacional.

El estrés laboral continuará causando estragos en el sistema educativo, por eso, la necesidad de intervenir contra el mismo es imperante, por consiguiente, las medidas preventivas son una forma de hacerlo. En ese tenor, Trabajo Social se encuentra en la capacidad de poder responder frente a esta situación que afrontan diariamente, acogiendo estrategias de diferentes organizaciones o corporaciones, además, de las existentes en su praxis, que con acompañamiento del equipo multidisciplinario conseguirá ir reduciendo las causas y efectos que provoca esta afección en los profesores.

Palabras claves: Estrés laboral, salud ocupacional, Trabajo Social, estrategias de prevención, docentes.

ABSTRACT

Job stress is the set of negative reactions that impact the occupational health of people, developing both physical and emotional conditions, which occur when in the workplace, the capabilities, assets, or needs of the worker are not matched with the demands of the position (Patlán, 2019). An opinion survey conducted among 324 experts distributed in 54 countries showed that more than 90% of them consider this issue to be a major drawback in their countries (ILO, 2016).

In another aspect, the I Central American Survey on Working Conditions and Health (2012, cited in the International Labor Organization [ILO], 2016) stated that in the Americas more than 1 in 10 respondents, have suffered stress due to anguish or uneasiness caused by their tasks.

On the other hand, Mejia et al. (2020) report that Ecuador ranks second with 54%, in their study carried out in six Latin American countries, about the level of stress faced by employees. Demonstrating the magnitude and affectation of this issue in the Ecuadorian workforce. Also, the ILO (2016) complements that work-related stress is presented with the highest tendency in the areas of health, economy, and education. (2006) and Acosta and Burguillos (2014), who emphasize that teaching is one of the professions where it is most likely to manifest itself.

Based on what has been described and in repercussion to this problem in the educational field, the objective is formulated to contribute with intervention strategies of Social Work in the prevention of work stress in teachers of the Colegio de Bachillerato Atahualpa, using the mixed quantitative-qualitative approach of descriptive-exploratory level, through the review of bibliographic sources and the application of surveys to 46 teachers through Google forms.

Several of the results obtained through the online survey revealed the presence of work stress in teachers, highlighting that 54.3% of them indicated an increase in this detail, due to all the changes developed during the spread of the COVID-19 pandemic. The causes of this occupational disease were also highlighted, some of them being the disinterest of students in studying for online education and the irregular support of parents in the educational process. As a result, harmful effects of nervousness, irritability, and tension in teachers.

Besides, a large proportion of teachers, who comprise 45.7%, have not received training in the last quarter on the prevention of work-related stress, and most believe that the Ministry of Education should provide them with prevention strategies. Moreover, when need due to the change to virtual education has specified it.

Due to these circumstances, the intervention plan was developed that included the planning of online training for teachers, given in the virtual platform Microsoft Teams, said the program had two sessions, the first covered general topics about work stress in teachers such as concepts, types, causes, consequences, among others.

Consequently, the second session continued with a brief introduction to the intervention of Social Work. Also, a digital guide designed and created by the authors, called "1, 2, 3, PREVENT STRESS", was presented and shared with teachers. Where strategies for the prevention of social work in the face of work stress were presented. Applying the model of Social Work in groups focused on the orientation of groups and communities, constitutes a contribution to the internalization or awareness of this problem in educators, to improve teacher interaction - teacher, the harmony of the working environment, and occupational health.

Work stress will continue to wreak havoc in the education system, so they need to intervene against it is imperative, therefore preventive measures are one way to do so. In this sense, Social Work is in the capacity of being able to respond to this situation that they face daily, hosting strategies of different organizations or corporations, in addition to those existing in their practice, which, with the support of the multidisciplinary team, will reduce the causes and effects of this condition on teachers.

Keywords: Work stress, occupational health, Social Work, prevention strategies, teachers.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
INTRODUCCIÓN	17
CAPÍTULO I. CONTEXTUALIZACIÓN DEL ESTUDIO	19
1.1 Ámbito de estudio: caracterización	19
1.2 Hechos de interés	19
1.3 Objetivos de la investigación	21
1.3.1 Objetivo general	21
1.3.2 Objetivos específicos.....	21
CAPÍTULO II. DIAGNÓSTICO.....	22
2.1 Concepción teórica del diagnóstico	22
2.1.1 Estrategias de intervención.....	22
2.1.2 Prevención social.....	22
2.1.3 Intervención del Trabajo Social.....	22
2.1.3.1 Trabajo Social en grupos	23
2.1.3.2 Trabajo Social en la Promoción de la salud.....	24
2.1.3.3 Trabajo Social y salud ocupacional	25
2.1.3.4 Campo de educación y Trabajo Social	26
2.1.4 Estrés laboral	27
2.1.5 Tipos de estrés laboral	28
2.1.5.1 Eustrés.....	28
2.1.5.2 Distrés	28
2.1.5.3 Síndrome de burnout.....	28
2.1.6 Causas del estrés laboral.....	28
2.1.6.1 Entorno de trabajo.....	29
2.1.6.2 Expectativas Económicas	30
2.1.6.3 Acoso laboral o mobbing.....	30

2.1.6.4 Motivaciones Deficientes	31
2.1.7 Consecuencias del estrés laboral en la salud	31
2.1.7.1 Emocionales.....	31
2.1.7.2 Fisiológicas	32
2.1.7.3 Cognitivas	32
2.1.8 El estrés laboral en los docentes de educación secundaria.....	32
2.1.9 La pandemia del COVID-19 y su efecto en la educación	34
2.1.10 Estrategias de Intervención del Trabajo Social en la prevención del Estrés Laboral.....	35
2.1.11 Marco legal.....	44
2.1.11.1 Constitución de la República del Ecuador 2008.....	44
2.1.11.2 Ley Orgánica de Salud.....	45
2.1.11.3 Ley de Seguridad Social	45
2.1.11.4 Ley Orgánica de Servicio Público	45
2.1.11.5 Ley Orgánica de Educación Intercultural	45
2.1.11.6 Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público.....	45
2.1.11.7 Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019-2025	46
2.2 Descripción del ciclo diagnóstico	46
2.2.1 Planificación.....	46
2.2.2 Ejecución	46
2.2.3 Evaluación	47
2.3 Técnicas e instrumentos para la diagnosis	47
2.3.1 Encuesta.....	47
2.4 Resultados del diagnóstico.....	47
CAPÍTULO III. PLAN DE ACCIÓN.....	56
3.1 Identificación de la intervención.....	56
3.2 Fundamentación teórica de la intervención.....	56

3.3 Objetivos de la intervención.....	59
3.3.1 Objetivo general	59
3.3.2 Objetivos específicos.....	59
3.4 Planes de intervención.....	60
3.4.1 Descripción de la propuesta.....	60
3.4.2 Cronograma de actividades	65
3.4.3 Presupuesto.....	68
3.5 Propuesta de evaluación y control de la intervención.....	69
3.5.1 Heteroevaluación.....	69
3.5.2 Autoevaluación.....	71
CAPÍTULO IV. RESULTADOS DE LA INTERVENCIÓN	72
4.1 Descripción y contrastación teórica de los logros de intervención	72
4.2 Conclusiones	73
4.3. Recomendaciones.....	75
REFERENCIAS.....	76

LISTA DE GRÁFICOS Y CUADROS

	Pág.
Gráfico 9. Estrés laboral en el último año	48
Gráfico 10. Estrés laboral y COVID-19	49
Gráfico 11. Carga laboral.....	49
Gráfico 18. Causas de estrés laboral.....	50
Gráfico 19. Salud física y emocional.....	50
Gráfico 21. Agotamiento emocional.....	51
Gráfico 23. Tiempo en el trabajo	51
Gráfico 24. Límite de capacidades	52
Gráfico 25. Interacción familiar.....	52
Gráfico 27. Exigencias en el sistema educativo	53
Gráfico 30. Capacitación de prevención del estrés laboral.....	53
Gráfico 31. Sistema educativo y prevención del estrés laboral	54
Gráfico 32. Estrategias de intervención de Trabajo Social.....	54
Cuadro 1. Plan de intervención 1	61
Cuadro 2. Plan de intervención 2.....	63
Cuadro 3. Cronograma de actividades.....	65
Cuadro 4. Presupuesto	68

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO A. Oficio de solicitud de inserción a Coordinación de Trabajo Social.....	87
ANEXO B. Oficio de inserción al Colegio de Bachillerato Atahualpa	88
ANEXO C. Oficio de aceptación del Colegio de Bachillerato Atahualpa	89
ANEXO D. Encuesta online del Estrés laboral en Google Formularios	90
ANEXO E. Resultados de la encuesta online del Estrés laboral de Google Formularios	105
ANEXO F. Invitación a la capacitación de Estrategias de intervención del Trabajo Social en la prevención del estrés laboral en docentes del Colegio de Bachillerato Atahualpa.....	117
ANEXO G. Diapositivas de la Sesión 1	118
ANEXO H. Diapositivas de la Sesión 2	119
ANEXO I. Memorias fotográficas de la capacitación-intervención.....	120
ANEXO J. Listas de asistentes a la capacitación.....	124
ANEXO K. Guía digital “1, 2, 3, PREVIENE EL ESTRÉS”	128
ANEXO L. Heteroevaluación online en Google Formularios.....	136
ANEXO M. Resultados de la Heteroevaluación online en Google Formularios	141
ANEXO N. Autoevaluación	145

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral ha tenido fuerte impacto en la sociedad globalizada, atacando de forma silenciosa y holística a la mayoría de personas en sus lugares de trabajo, por lo tanto, diferentes organizaciones tienen la necesidad de atender de inmediato esta situación que se origina de manera general por la monotonía, sobrecarga continua de actividades y relaciones laborales negativas (Gabel-Shemueli et al., 2012). En efecto, la OIT (2016) manifiesta por medio de una encuesta de opinión realizada a 324 expertos distribuidos en 54 países, de los cuales más del 90% considera que este problema es un gran inconveniente para su nación; y casi el 70% aludió que se presenta con mayor tendencia en los ámbitos de la salud, economía y educación.

Conforme a lo expuesto, el presente trabajo de titulación aborda dicha problemática desde el campo educativo, enfocándose en los docentes. Los cuales se han visto muy afectados por el contexto actual, dado por las circunstancias del surgimiento de la pandemia COVID-19, ocasionando distanciamiento social y angustia por el estado de salud de su entorno familiar, a ello se suma las dificultades de adaptación al medio virtual de la educación, trayendo como consecuencia la aplicación de nuevas formas de pedagogía y didáctica.

Por consiguiente, el involucramiento del trabajo social en esta temática es fundamental, puesto que es una profesión debidamente capacitada para instruir e implicarse ante situaciones de gran susceptibilidad y aportar con métodos técnicos a la promoción del cambio hacia el bienestar y la autonomía personal (Páez, 2015). Por tal motivo, se ha planteado la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo las estrategias de intervención del Trabajo Social previenen el estrés laboral en docentes?

Bajo esa tesitura, se formula el objetivo de contribuir con estrategias de intervención del Trabajo Social en la prevención del estrés laboral en docentes del Colegio de Bachillerato Atahualpa. Utilizando el enfoque mixto cuanti-cualitativo de nivel descriptivo-exploratorio, mediante revisión de fuentes bibliográficas y la aplicación de encuestas a 46 profesores.

El desarrollo de la investigación se compone de cuatro capítulos que diversifican cada una de las etapas esenciales para llevar a cabo su realización, y contienen lo siguiente:

El capítulo I abarca la contextualización del estudio, el cual corresponde a especificar el lugar donde se llevó a cabo la investigación, la relevancia de la misma y los objetivos que se plantearon. Por otra parte, el capítulo II corresponde al diagnóstico, que implica la elaboración y análisis del estado del arte, la posterior construcción de los instrumentos de compilación de información y su debida interpretación.

A continuación, procede el capítulo III que se enfoca en el plan de acción, teniendo como meta la identificación de la intervención, por medio de contribuir con estrategias de prevención del estrés laboral pertinentes en la capacitación y diseño de la guía digital dirigida a los docentes del Colegio de Bachillerato Atahualpa, este proceso es fundamentado teóricamente, conjuntamente, se determinan los objetivos a desarrollarse, las acciones oportunas para la aplicación de la planificación y la consiguiente evaluación de lo ejecutado.

Finalmente, el capítulo IV hace referencia a los resultados de la intervención donde se sustentan, sintetizan y contrastan lo conseguido en el proceso previamente desarrollado en el acápite tres, además de realizar las respectivas conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I. CONTEXTUALIZACIÓN DEL ESTUDIO

1.1 Ámbito de estudio: caracterización

El trabajo de titulación se realizó en la institución educativa pública “Colegio de Bachillerato Atahualpa” la cual se encuentra ubicada en la Avenida Ferroviaria y Primera Este, de la ciudad de Machala en la provincia de El Oro. Actualmente laboran 56 docentes de los cuales tres de ellos poseen cargos directivos, como es la Rectora del plantel, la Licenciada Grace Apolo López. Cuenta con 1020 estudiantes distribuidos en los niveles de Educación General Básica, en la jornada vespertina, y Bachillerato en la matutina. Así también, oferta las especialidades de Bachillerato General Unificado en Ciencias y Técnico Polivalente en Informática.

El plantel educativo entró en funcionamiento el miércoles 26 de mayo del año 1976 con la denominación “Colegio Nacional Mixto de Ciclo Básico” siendo aprobada su creación el 28 de junio del mismo año, mediante el decreto N°489, suscrito por el Ministro de Educación y Finanzas. En la sesión de consejo directivo realizada el 10 de julio de 1976 se designa como emblema de la institución al inca ecuatoriano Atahualpa formando parte del nombre del establecimiento educativo, ratificado el 21 de enero de 1977.

Al inicio de su actividad educativa, contaba con 313 estudiantes provenientes del Colegio Nacional 9 de octubre, desarrollando sus labores en la escuela fiscal de niñas N°4 Ciudad de Machala, ya que no contaban con un terreno propio, el cual fue adquirido años después por esfuerzo del personal educativo y padres de familia, por su parte, el municipio de Machala realizó una donación de un predio adyacente de 21.735 metros cuadrados.

1.2 Hechos de interés

El estrés laboral es el conjunto de reacciones negativas que afectan la salud ocupacional de las personas, desarrollando padecimientos tanto físicos como emocionales, aconteciendo cuando en el lugar de trabajo no se igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador con las exigencias del cargo (Patlán, 2019). De modo semejante, la docencia en los últimos años, se ha visto afectada por numerosos casos de estrés laboral, debido a cambios políticos y sociales que han desestabilizado sus condiciones de trabajo, ocasionado efectos nocivos en la vida de estos profesionales (J. Rodríguez, et al., 2017).

Esta problemática se ha convertido en un importante tema de estudio y análisis, por lo tanto, se ha visto la necesidad de realizar una investigación en la institución educativa “Colegio de Bachillerato Atahualpa” para conocer las causas y consecuencias que originan el estrés laboral en los maestros, debido a que este tipo de estudios no han sido desarrollados en el establecimiento formativo.

En la actualidad, el mundo está atravesando por una pandemia, la cual ha afectado a toda la sociedad en diversas áreas, como es la salud, la economía y la educación. Los países afectados han tomado las medidas necesarias para prevenir y aplacar su propagación, una de estas medidas, es el cierre de los centros educativos de manera presencial y continuar las clases de manera virtual, a fin de proteger la salud de las y los estudiantes, docentes y autoridades.

La nueva modalidad y el cambio de educación en la que los maestros se encuentran obligados a adaptarse, ha originado la presencia de problemas que afectan no solo a docentes, sino además a los alumnos, lo cual no es viable para que se pueda dar un óptimo desarrollo del estudiante o una integración de calidad, ocasionando que los educadores experimenten frustración y tensión emocional, llevando a un aumento del estrés laboral (Robinet-Serrano y Pérez-Azahuanche, 2020). Como resultado, es vital aplicar medidas de prevención, con el afán de evitar el incremento desmedido de esta problemática, que impide lograr el desempeño de los profesionales en el área de educación.

De esta manera, el trabajo de investigación, con la información teórica recopilada y los datos obtenidos por medio de encuestas, busca a través de estrategias de intervención del profesional del Trabajo Social, prevenir el estrés laboral en los docentes del Colegio de Bachillerato Atahualpa, con el fin de que los profesionales del área de educación puedan equilibrar sus competencias laborales, personales y su salud mental para que de esta manera puedan desarrollar de manera óptima y eficaz las funciones y enseñanzas que desempeñan en los centros educativos y el aprendizaje dirigido a las y los estudiantes.

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Contribuir con estrategias de intervención del Trabajo Social en la prevención del estrés laboral en docentes del Colegio de Bachillerato Atahualpa.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar las estrategias de intervención del Trabajo Social en la prevención del estrés laboral.
- Planificar la logística y metodología para la prevención del estrés laboral en docentes del Colegio de Bachillerato Atahualpa.
- Diseñar una guía digital de estrategias de intervención de Trabajo Social dirigido a los docentes del Colegio de Bachillerato Atahualpa para la prevención del estrés laboral.

CAPÍTULO II. DIAGNÓSTICO

2.1 Concepción teórica del diagnóstico

El diagnóstico es el análisis del estado del arte, problema o fenómeno dentro de una investigación, permite cimentar las bases teóricas de un determinado estudio y como plantea Vallejos (2008), examina el contexto donde se manifiesta un hecho y la propensión de su proceder derivado de una descripción y explicación fundamentada.

2.1.1 Estrategias de intervención. Las estrategias de intervención son un medio para cauterizar o resolver alguna problemática que surja dentro de un determinado contexto, teniendo el propósito de gestionar los recursos necesarios a lo previamente solicitado, tal como lo plantean Amelotti y Fernández (2012) es una acción que se introduce de una demanda, la misma que puede ser respondida por una persona o institución, siendo el primer paso identificar y conceptualizar el problema.

Por lo tanto, con base en Véliz y Andrade (2017) las estrategias de intervención para su correcta aplicación necesitan de dos aristas que son dependientes entre sí, las cuales son la investigación y la intervención, siendo el método general que se lleva a cabo en una planificación.

2.1.2 Prevención social. La prevención social es la encargada de asegurar un futuro parcial o totalmente libre de alguna calamidad u obstáculo que no permita el desarrollo normal de la vida, en este caso, en el aspecto social, que incluye economía, cultura y salud (Fol y Pérez, 2017) teniendo como eje principal mermar la causa del daño por medio de efectos positivos que permitan combatir contra esta y en la medida de lo posible, garantizar una eliminación cabal del asunto. Logrando conservar el estado de bienestar que toda persona y nación tiene como derecho fundamental.

2.1.3 Intervención del Trabajo Social. Desde la posición de Falla (2017) la intervención del Trabajo Social se caracteriza por ser una acción social, que está envuelta en la interpretación de la realidad de un determinado sujeto de estudio por parte del profesional, el cual bajo sus propias perspectivas de constructos subjetivos logra involucrarse en el contexto de la persona a intervenir, por cuanto emplea metodologías y métodos que favorezcan la creación de una determinada solución.

El Trabajo Social cuenta con siete características principales para su intervención de acuerdo con Barranco (2004) las cuales son: el objeto de estudio, objetivos generales propios, la ética profesional junto a la epistemología que ha desarrollado los diferentes paradigmas que se utiliza dependiendo del caso, en unión a la metodología que dispone de un abordaje individual, grupal y comunitario. De igual manera, se involucra de forma general con varias ramas de las ciencias sociales, formando grupos multidisciplinarios o interdisciplinarios de acuerdo al grado de dificultad que presenta una problemática. Por último, se encuentran las áreas o ámbitos de intervención en donde está inmersa la salud, educación, protección social, empresarial, desarrollo urbano y rural entre otras; que se llevan a cabo en el sector público, privado y ONG.

Adicionalmente, la Comisión Mixta del Perfil Profesional (2003, citado en Barranco, 2004) destaca que dentro de estas áreas se desarrollan actividades de prevención, investigación, docencia, mediación, administración, planificación, atención, promoción y educación. De ahí que se considera a la profesión de Trabajo Social multifacética.

2.1.3.1 Trabajo Social en grupos. El Trabajo Social de grupos tiene varias acepciones que han ido variando en el transcurso del tiempo y dependiendo del contexto donde se han ejecutado, según lo plantea López et al. (2009) en los años treinta y cuarenta se lo percibía como un proceso educativo que servía para incorporar a una persona a las demandas sociales que exigía la población, por lo tanto, se enfocaba en lo individual. En la década de los cincuenta se orientaba a que el cambio se generaba influyendo en el entorno del individuo. En los sesenta comenzó a tener un punto de vista psicosocial, que en los decenios del ochenta evolucionó a una orientación terapéutica. Posteriormente, dentro la Reconceptualización latinoamericana de Trabajo Social se posicionó a partir de un enfoque socio adaptativo.

De igual modo, López et al. (2009) argumenta que las diferentes definiciones tienen ciertas coincidencias que permiten fijar los objetivos que persigue la intervención del Trabajo Social en grupos con sus intervenidos, de los cuales destacan, el desarrollo personal en concordancia con sus circunstancias y facultades, redireccionar la forma en que se enfrentan a los problemas, con la meta de volverlos independientes, capaces de manifestar sus ideas y habilidades. En sí mismo, el bien mayor es que mediante la interacción grupal se consigan logros individuales que beneficien a los involucrados y su medio social.

En la aplicación del método de Trabajo Social en grupos López et al. (2009) declara que existen tres modelos, los cuales son el Trabajo Social con orientación funcional, el mismo que hace referencia a una intervención de intercambio donde el o la trabajadora social, adopta el rol de conciliador entre el individuo y la sociedad, adaptándolo a las normas que rigen al medio. En otro aspecto, surge el modelo de Trabajo Social con orientación hacia colectivos y comunidades que se direcciona a empoderar a una población de un determinado lugar con el propósito de impulsar un involucramiento activo por la defensa de sus derechos.

En cambio, el tercer arquetipo de Trabajo Social con grupos es de orientación terapéutica, generando un feedback de los problemas personales que atraviesan las personas y de esta manera, crear un sentido de pertinencia entre los integrantes que los impulse a buscar y mantener el cambio que se proponen.

2.1.3.2 Trabajo Social en la Promoción de la salud. Fomentar la salud es una tarea ardua y llena de desafíos, aunque este rol suele ser otorgado comúnmente a los profesionales expertos en la medicina, también es necesario el desenvolvimiento de otras profesiones en ese contexto (Suárez, 2003), así pues, se crean redes de apoyo amplias que generen recursos y viabilidad en los diferentes procesos o trámites suscitados a diario en la sanidad.

Ahora bien, el Trabajo Social participa en este ámbito de varias formas, entre ellas se encuentra la intervención promocional y de acuerdo con Muñoz (2007), es fundamental porque permite asociar a las comunidades con el sistema de salud, dándoles la oportunidad de acceder a tratamientos y prever enfermedades. Esto se logra con capacitaciones que eduquen a la población en diferentes temáticas como lo son la salud ocupacional, estrés laboral, planificación familiar, seguridad social, sexualidad, drogadicción, alcoholismo y trastornos mentales.

Es preciso enfatizar que el ser humano es un ente biopsicosocial, por consecuencia la saciedad de sus necesidades abarca más allá de las dolencias físicas, por esta razón, se justifica la participación del Trabajo Social como promotor en la salubridad, realizando abordajes iniciales, derivaciones, tratamientos y demás actividades (Antón, 2002); contribuyendo a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.

2.1.3.3 Trabajo Social y salud ocupacional. La salud ocupacional es una vertiente de la Salud Pública, tiene como objetivo precautelar o mantener el mayor confort posible de todos los trabajadores en el aspecto físico, mental y social que se presente en cualquier actividad del trabajo, evitando que surjan accidentes, enfermedades y muertes ocupacionales (Jiménez, 2004).

El plan de acción sobre la salud de los trabajadores 2015-2025 (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2017), manifiesta que solo en el 2007 existieron 7,6 millones de accidentes laborales, habiendo muerto unas 5.232 personas en América Latina y el Caribe, en cuanto a las enfermedades profesionales existe un gran subregistro siendo notificadas el 1% y el 5% de las mismas; en el Ecuador este problema es aún mayor, únicamente se tiene constancia de un 2%. El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) en el Seguro General de Riesgos del Trabajo Informe Anual de Actividades reporta, una cantidad de 7.102 incidentes entre muertes y causas de incapacidad en el área laboral (2010, citado en Auqui-Carangui, 2020). Estos datos demuestran la necesidad de dedicar mayores recursos humanos y monetarios a la salud ocupacional en vísperas de reducir estas cifras.

De lo expuesto, resulta indispensable admitir el gran papel que el Trabajo Social ocupa en el marco de esta disyuntiva, por medio de una tendencia preventiva investiga, descubre, diagnóstica, planifica y evalúa la realidad de un sector laboral en específico, construyendo una red individual, familiar, empresarial y estatal (Vázquez y Cid de León, 2015). A la vez, coordinando con el grupo interdisciplinario o multidisciplinario, procesos dinámicos que encaminan un desarrollo integral de medidas precautelares dirigidas a los trabajadores. Y en caso de un infortunio, disponer de un protocolo de acción que agilice el procedimiento pertinente y por consiguiente se asegure la integridad del trabajador.

- *Procesos o protocolos del Trabajo Social.* Dentro de los procesos y protocolos para ejercer en el interior de la salud ocupacional, el Trabajo Social mantiene sus métodos tradicionales, como señalan Pérez y Díaz (2014) destacando que uno de los más empleados es el de grupo, debido a que se asocia con diferentes departamentos, entidades y equipos dentro o fuera de la empresa, estructurando los deberes u obligaciones por las cuales fueron creadas. De igual modo, procura alimentar el sentido de correspondencia de los trabajadores con la compañía, por medio, de analizar los agentes externos e internos que pueden afectar este factor, aplicando las políticas sociales que rigen su contexto.

Otro proceso es el enfoque funcionalista que destaca la condición de proporcionar programas, eventos y capacitaciones que se concentren en minorar los accidentes y enfermedades ocupacionales, preparando al personal para el cumplimiento seguro de sus actividades.

Pérez y Díaz (2014) enfatizan la ocupación administrativa en la que participa el trabajador social, donde de acuerdo con los objetivos de la entidad pública o privada, plantea propuestas, evaluaciones de control y seguimiento a las planificaciones. Y continúa con su labor investigativa con la meta de descubrir percances o circunstancias que estén poniendo en peligro el bienestar laboral. Además, debe contar con una experticia general en temas legales, estadísticos, médicos y de metodología para no encasillarse en el asistencialismo.

Finalmente, también se utiliza dentro de la salud ocupacional los dos métodos básicos de trabajo social. En el caso del comunitario, se lo emplea cuando la organización expone la pertinencia de asociarse con las comunas adyacentes, desarrollando proyectos con diferentes matices, ocasionando en la comunidad un progreso social. En cambio, el método individual aborda una perspectiva de interrelación a través de los sujetos y sus circunstancias personales, interviniendo en disputas o pugnas entre pares, desempeño laboral, dificultades familiares, jubilaciones, entre otros. Necesitando para estas condiciones una actitud de liderazgo, capacidad de análisis y hojas de rutas que favorezcan a la gestión organizacional (Pérez y Díaz, 2014). Por ello, es elemental sustentar todas las intervenciones con procedimientos técnicos y en la medida de lo posible, no basar la mayoría del proceder profesional en el empirismo (Lozano y Pérez, 2010).

2.1.3.4 Campo de educación y Trabajo Social. Dentro del espectro educativo existen varias formas de intervención del trabajo social, aparte de la más conocida que es la educación formal, llevada a cabo en instituciones de formación académica donde los alumnos entran en un proceso de enseñanza – aprendizaje junto a los docentes. También se encuentran otras dos maneras de instruir, como lo plantean Puyol y Hernández (2009) las cuales son la no formal, que involucra todo tipo de instrucción fuera del encuadre de lo compartido en un aula de clase, siendo impartidas a un conjunto específico de personas con diferentes temáticas de su interés. Mientras que la informal trata de todos los

conocimientos recopilados a lo largo de la cotidianidad de la vida de un individuo, creando experiencias y habilidades.

Por consiguiente, el o la trabajadora social puede abordar su rol de educador en cada una de las maneras referidas, sin embargo, de acuerdo con Aguirre et al. (2010) no se limita simplemente a comunicar información a los oyentes, de hecho, los insta mediante el modelo sistémico comunicacional a replantearse sus ideas y buscar nuevas alternativas que le permitan entender mejor su realidad o situación actual.

En consonancia con lo descrito y en marco al tema del trabajo de titulación, Trabajo Social es competente de llevar a cabo su rol preventivo y promocional en los planteles educativos (Aguirre et al., 2010), mediante el proceso de educación no formal, dirigiéndose en este caso a los profesores. Castro y Pérez (2017) enfatizan que entre las contribuciones que efectúa hacia los profesados son optimizar el ambiente y relaciones laborales, reproducir herramientas o instrumentos de un asunto en específico, capacitar e indagar sobre algún aspecto que atañe el rendimiento de los educadores y disponer cuando sea adecuado de un grupo transdisciplinario formado por una red social intrainstitucional.

2.1.4 Estrés laboral. El estrés laboral es una enfermedad que afecta la salud ocupacional de los trabajadores, siendo definida por Osorio y Cárdenas (2017), Patlán (2019) y Delgado et al. (2020), los cuales coinciden que es un desequilibrio entre las exigencias que presenta un determinado trabajo, frente a los recursos habilidades y capacidades que posee una persona para afrontar una situación demandante. Derivando sintomatologías físicas y psicológicas perjudiciales que progresivamente reducen el rendimiento y la estabilidad en sus funciones. Hay que resaltar que el estrés laboral no siempre es perjudicial, también contiene beneficios, aun si, la mayoría de la población asocia esta palabra con una connotación negativa.

Esta afección descrita muestra su repercusión en el continente americano, donde La I Encuesta Centroamericana sobre las condiciones de Trabajo y la Salud (2012, citado en OIT, 2016) declaró que, en América, más de 1 de 10 encuestados, han sufrido estrés por la angustia o inquietud que le provoca su quehacer. Por otra parte, Mejia et al. (2020) revelan que Ecuador conformó el segundo lugar con un 54%, en su estudio realizado en seis países latinoamericanos acerca del nivel de estrés que enfrentan los empleados, evidenciando la magnitud y afectación de este problema en los trabajadores.

2.1.5 Tipos de estrés laboral. De forma general existen tres tipos de estrés laboral y son los siguientes:

2.1.5.1 Eustrés. El eustrés se caracteriza por ser positivo, es el encargado de originar un estímulo que inclina al sujeto a realizar las obligaciones correspondientes otorgadas en el trabajo (Barrio et al., 2006), teniendo como beneficio la capacidad de adaptación al nuevo entorno que lo rodea, mostrando un desenvolvimiento eficaz de sus labores

2.1.5.2 Distrés. El distrés es el lado negativo del estrés, y emerge cuando el impulso que incita a efectuar los deberes concernientes dentro del trabajo, se desborda por circunstancias extenuantes que sobrepasan la capacidad de adaptación y entereza del individuo, produciendo efectos nocivos en la salud (Rodríguez y De Rivas, 2011).

2.1.5.3 Síndrome de burnout. El síndrome de burnout es el tipo de estrés más grave, tanto así, que es conocido como el síndrome del “quemado”, desencadenando un desmedido desgaste físico y psicológico del individuo que lo padece. Intriago (2019) y Bracho-Paz (2020) concuerdan que paulatinamente produce una reducción de la productividad, motivación, percepción de la realidad, absentismo, entre otros efectos crónicos, que sobresalen por estar expuesto por un extenso período a una tarea que ha sobrecargado la capacidad para realizarla. Igualmente aparece cuando el esfuerzo no se equipará con la recompensa, suscitando una excesiva acumulación de tensión. Esto a su vez, coloca en riesgo su puesto de trabajo y la rentabilidad del lugar donde preste servicios, generando aún mayores dificultades en la vida personal.

Es primordial enfatizar que el síndrome de burnout no solo acontece en trabajos de gran intensidad física, sino como lo afirman Acosta-Fernández et al. (2019), se presenta muchas de las veces en profesionales que interactúan continuamente con otros, siendo la docencia una de las más propensas a desarrollarlo.

2.1.6 Causas del estrés laboral. Son múltiples las causas que generan estrés laboral en los seres humanos, no hay algo específico, las causas pueden ser varias, las más comunes son las relacionadas con el entorno de trabajo, las expectativas económicas, la existencia del acoso laboral y la deficiente motivación, las cuales no afectan de la misma manera a todos los empleados, porque hay personas que trabajan mejor con un alto grado de presión laboral o personas que no generan estrés con una gran carga de trabajo.

2.1.6.1 Entorno de trabajo. El entorno laboral se lo define como un conjunto que se encuentra integrado de cualidades o propiedades que se dan en un ambiente de trabajo, las cuales son percibidas y compartidas por las personas que conforman un empleo, organización, institución, entre otros. Estas influyen, en la mayoría, de forma permanente en la conducta de la persona, la satisfacción y, por ende, en la productividad. El entorno laboral se ha convertido en uno de los factores principales que originan el estrés, debido a que, en el lugar de trabajo, es en donde se desarrollan múltiples funciones y la persona pasa la mayor parte de su tiempo.

En la actualidad, las personas toman como eje primordial su autorrealización, debido a que pueden elegir lo que les apasiona, se incorporan en sectores de su agrado, desarrollan proyectos que les enriquezcan de diferentes formas y principalmente poder contar con un buen clima laboral en el que realizar sus labores diarias, este último tiene principal relevancia para poder alcanzar su satisfacción laboral.

Existen muchas circunstancias o aspectos que impiden que las personas puedan laborar de la mejor manera o puedan perturbar el bienestar de los empleados, factores que están asociados a la presión del trabajo, el ritmo laboral excesivo, desajustes en el clima, remuneración inadecuada, ausencia de apoyo del grupo y de la supervisión, las perturbaciones externas, como ruido y hacinamiento (Babatunde, 2013).

Además, otra causa que provoca estrés laboral son los cambios relacionados con la modernidad, es decir, el avance de la tecnología que es utilizado por las organizaciones para mejorar el desempeño en el trabajo y mantener la ventaja competitiva. Como resultado ha ocasionado un aumento de contratos temporales y la reducción de personal, causando baja autonomía, inseguridades e incluso la disminución de la oportunidad de avance en los trabajadores (Kossek et al., 2012).

Un entorno de trabajo saludable promueve que se genere buena salud, el cual es importante para el progreso social, económico y personal. Los factores políticos, económicos, sociales, culturales, ambientales y biológicos pueden favorecer la salud de los trabajadores, o al mismo tiempo puede perjudicar, sin embargo, si el entorno laboral es saludable, permitirá el desarrollo óptimo en el lugar de trabajo (Barrios y Paravic, 2006).

2.1.6.2 Expectativas Económicas. El factor económico es uno de los aspectos más importantes en la población, es necesario para satisfacer las necesidades más básicas, como comer, vestir y transportarse. El dinero es un pilar primordial para conseguir propósitos en la vida y su ausencia causa muchos problemas. Por lo tanto, es sin duda una de las principales fuentes de estrés de las personas.

Actualmente, por la crisis sanitaria que enfrenta el mundo, se presenta mayor estrés causado por el factor económico, debido a los altos niveles de endeudamiento de las personas, inexistencia de ahorros y bajo salario (Raver y Nishii, 2010). El estrés ocasionado por el dinero, se lo denomina, estrés financiero, el cual surge por no tener acceso a fuentes de financiamiento o por contraer gastos mayores a los ingresos que se perciben (Mejía, 2017).

Las personas con altos niveles de estrés financiero son más propensas a experimentar ausentismo y pasan más horas atendiendo sus asuntos financieros en el trabajo, lo que puede afectar el bienestar de las personas. Las dificultades económicas no solo socavan la salud mental y el bienestar del individuo, sino también afectan el clima familiar y la relación entre sus miembros (Åslund et al., 2014).

Por otro lado, como lo menciona Octavio et al. (2015) las empresas también se encuentran afectadas por esta situación, lo cual, en el futuro se pueden desarrollar problemas en la organización repercutiendo en problemas de coordinación con la producción, además, se producen bajas laborales por enfermedades, suponiendo un gasto económico debido a la contratación de reemplazos, afectando de manera negativa a la empresa.

2.1.6.3 Acoso laboral o mobbing. El acoso laboral, conocido como acoso moral, y frecuentemente por el término inglés mobbing, describen un comportamiento individual o de grupo en el que se establecen relaciones de acoso y hostigamiento o terror entre dos o más integrantes de un equipo de trabajo, provocando un clima de hostilidad, ocasionado, en la mayoría de situaciones, el deterioro del buen desempeño y la salud de los trabajadores de forma irreversible (Trujillo et al., 2007).

Las personas que tienen características que las hacen distinguirse de la mayoría de sus compañeros suelen ser el blanco de intimidaciones, como, por ejemplo, la edad, la experiencia laboral, el nivel educativo, entre otros, estas particularidades pueden causar el acoso laboral, que se desarrolla por una exposición prolongada de comportamientos

hostiles frecuentes en el trabajo, que pueden provocar reacciones de estrés graves (Balducci et al., 2011).

2.1.6.4 Motivaciones Deficientes. La falta de motivación, es otras de las causas en la generación del estrés laboral, que pueden ser originados por un sin número de aspectos, como problemas personales, el rol de padre o madre de familia, un ambiente laboral tenso, tareas monótonas, trabajos con plazos muy estrictos, las jornadas laborales muy largas, entre otros.

Todos estos aspectos mencionados provocan escasa motivación, desarrollando bajo rendimiento en la productividad y la calidad del trabajo, por lo que la gestión de las personas es la clave del éxito dentro de una organización con el fin de procurar relaciones interpersonales agradables.

El ser humano se desenvuelve y actúa según el ambiente en el cual se encuentra inmerso, de esta manera, para que se desempeñe eficazmente, la presencia de incentivos, logran facilitar y estimular el cumplimiento de sus actividades, de esta forma el trabajador logrará sentirse plenamente satisfecho y al mismo tiempo podrá cubrir las necesidades que la empresa requiere, llegando a un mayor número de éxitos (D. Jiménez-Bonilla y E. Jiménez-Bonilla, 2016).

2.1.7 Consecuencias del estrés laboral en la salud. El estrés laboral en algunas ocasiones puede promover que el trabajador aumente su actividad y a su vez, incrementar la productividad. Sin embargo, cuando es muy intenso y prolongado, se desarrolla agotamiento, cansancio y, por ende, la pérdida del rendimiento laboral, ocasionando consecuencias en diferentes áreas, como lo son emocionales, fisiológicas y cognitivas.

2.1.7.1 Emocionales. Las consecuencias del estrés laboral pueden aparecer a través de alteraciones emocionales como el incremento de los niveles de ansiedad, ira o tristeza, apatía, incluso de baja autoestima, estos síntomas pueden llegar a causar patologías dando lugar a trastornos psicológicos como ansiedad, depresión y problemas asociados al consumo de sustancias. En algunos casos, han producido accidentes y absentismos laborales (Rodríguez y De Rivas, 2011).

Una de las consecuencias emocionales del estrés laboral es el deterioro de las relaciones personales, al no poder desconectar del trabajo, no se logra encontrar un momento

adecuado para dedicarse a la familia, amigos o pareja. Al no dedicar tiempo, por el malestar que padece, las relaciones se van deteriorando poco a poco haciendo que incluso la persona pueda verse en una situación de soledad, repercutiendo en la aparición de la depresión.

2.1.7.2 Fisiológicas. El estrés laboral en el aspecto fisiológico se puede presentar por medio de taquicardia o arritmia, el ritmo natural del corazón puede verse afectado por el estado del organismo que provoca el estrés, acelerando la presión sanguínea, aumentando la probabilidad de padecer enfermedades relacionadas con el corazón, el incremento de la tensión muscular y del ritmo respiratorio, debilidad del sistema inmune, disminución de actividad sexual, presencia de sudoración. Así también, el sistema digestivo se ve perjudicado, causando indigestión, cólicos, gastroenteritis, úlceras. Asimismo, produce enfermedades de la piel y caída del cabello (El estrés laboral como síntoma de una empresa, 2007).

2.1.7.3 Cognitivas. En el aspecto cognitivo las consecuencias del estrés laboral se reflejan por la sensación de preocupación, desorientación, mal humor, hipersensibilidad a la crítica y sentimientos de falta de control, dificultad para concentrarse o tomar decisiones, cambios en el comportamiento, dando como resultado en el consumo de sustancias como cafeína, tabaco, entre otros (El estrés laboral como síntoma de una empresa, 2007).

2.1.8 El estrés laboral en los docentes de educación secundaria. La docencia es considerada una de las profesiones que conlleva gran exigencia, debido al contacto directo que se tiene con diferentes personas de distintas costumbres, pensamientos, personalidades e implica una adaptación a las diversas necesidades que lo requieran, según Alvites-Huamaní (2019) esta adaptación ha implicado que se generen dificultades en la salud del personal catedrático, los cuales abarcan desde problemas comunes relacionados con la voz, dolor de cabeza, espalda e incluso agresiones verbales, hasta problemas de mayor relevancia como el estrés.

Existen estudios sobre el estrés que se han realizado a profesionales de servicio relacionados con la psicología, medicina y la docencia, en donde se manifiestan que el trabajo en donde se tiene contacto directo diario con personas, en especial, si presentan problemas personales o familiares, son una importante fuente de estrés para aquellos (Acosta y Burguillos, 2014).

Como ya se mencionó, una de las profesiones que más presentan estrés laboral en sus integrantes, es la del docente, debido al rol social que cumple, el cual va más allá de la transmisión de conocimientos, es el principal responsable de la formación educativa de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes, teniendo como influencia diversos elementos psicosociales y culturales en el proceso dialéctico que es la educación.

En los últimos años, los gobiernos han aumentado las exigencias para los futuros profesionales del área de educación, y, por ende, las instituciones educativas también se ven obligadas a aplicar lo mismo, además, los docentes deben realizar mayor número de actividades adicionales a las horas académicas, como apoyo y reuniones con padres de familia, tutorías, entre otros, estos nuevos roles están relacionados con la sobrecarga de acciones, originando cansancio emocional, síntomas de ansiedad y depresión, derivando estrés en los docentes (Alvites-Huamaní, 2019).

Dentro del área de educación existen dos ciclos importantes, el de la primaria y secundaria, este último, es la etapa en la educación formal que se desarrolla posterior a la enseñanza primaria, escuelas, y antes de la enseñanza superior, universidades. Los que acuden a los colegios son jóvenes que están en la adolescencia, los cuales están en un proceso de construcción de su identidad, y se preparan para una realidad social más compleja que les exigirá conocimientos especializados para lograr un rol de trabajador, el cual si no cuenta con las competencias básicas, correrá el riesgo de no realizarse de forma integral, autónoma y equilibrada, por lo que el docente asume una responsabilidad de gran importancia en lograr la formación adecuada de los adolescentes (Ayuso, 2006).

En secundaria se han producido cambios aún más significativos, que han supuesto la concentración en un mismo centro docente de una gran diversidad de alumnado, tanto en cuanto a la edad como a los niveles educativos impartidos, con los cambios mencionados en la educación secundaria, y el rol que tiene que cumplir el docente para la formación de los adolescentes, produce en el catedrático un gran nivel de estrés laboral.

Como lo menciona Cladellas-Pros et al. (2018) los profesores que padecen estrés, por lo general se encuentran agotados, irritables y desilusionados, incapaces de apoyar al estudiante y lograr sus metas, y como consecuencia se encuentran menos comprometidos para poder desempeñar una enseñanza de calidad que al final termina perjudicando a los estudiantes.

2.1.9 La pandemia del COVID-19 y su efecto en la educación. Actualmente la pandemia ya se ha extendido alrededor del mundo, aunque existen medios para combatirla como las vacunas, restricciones estatales y el aislamiento, sus efectos continúan, por consiguiente, esta circunstancia atípica tendrá un largo tiempo acompañando a la población mundial. Sobre lo mencionado, es evidente que un cambio tan drástico tenga grandes repercusiones, estas se han visto reflejadas en áreas donde las relaciones interpersonales se basan en el contacto físico continuo. Por cuanto, uno de los entornos más perjudicados es el educativo, el cual bajo la condición de distanciamiento social se vio en la inmediatez de aplicar la educación virtual.

Aun cuando, esa medida parece la más lógica y oportuna de continuar con los ciclos académicos en las distintas instituciones de educación alrededor del mundo, esta reveló los grandes problemas estructurales que acarrea, destacando la desigualdad social que existe entre los estudiantes, debido a que no todos poseen las facilidades imprescindibles de recibir clases online, porque los recursos tecnológicos implican enormes gastos en familias de escasos ingresos económicos, presentando dificultades en su adquisición, más aún, en la región de Latinoamérica, donde se hallan gran variedad de poblaciones rurales que ni siquiera disponen de servicios básicos (Acuña, 2021).

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2018) revela que el 14% del sector rural tienen conectividad a internet frente al 42% de la urbana. Respecto al Ecuador, sobre la base del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2018) en su encuesta de Tecnología, registra en el año 2018 que el 24,5 % de los hogares posee una computadora de escritorio y el 24,2% un portátil; y con relación al acceso al ciberespacio desde casa, las zonas urbanizadas cuentan con un 46,6% en contraposición a las rurales con el 16,1%; sin duda el margen de disparidad es vasto. A pesar de todo esto, el proceso de enseñanza ha continuado, dando como resultado que miles de alumnos de estas demarcaciones rústicas o campestres opten por el abandono.

Covarrubias (2021) considera que aparte de los impedimentos que enfrenta el alumnado, también asoman los del personal docente, a los cuales se les ha presentado la obligación de reestructurar, en poco tiempo los pñsums o contenidos académicos por la modalidad virtual, preocuparse por evitar la desidia de los estudiantes y demás cuestiones. Asimismo, Covarrubias (2021) analiza que el aprendizaje de los docentes se ha vuelto en un mero cumplimiento, derivado al corto intervalo de tiempo disponible a fin de subir las

tareas en las plataformas digitales, quedando el proceso reflexivo, a un costado, siendo una metodología básica del entendimiento y procesamiento del conocimiento.

Es concerniente aludir que educar implica adaptarse muchas de las veces, a las variables circunstanciales individuales que presenta cada alumno, sin embargo, esta acción de acoplarse se vuelve limitada de parte del maestro bajo la particularidad de la virtualidad, sufriendo las consecuencias los estudiantes con necesidades curriculares especiales (Montenegro et al., 2020).

Del mismo modo, García- García (2020) sostiene que dar y recibir clases en los domicilios generan grandes distracciones como lo son: contar con espacios reducidos, sonidos fuertes e imprevistos, la presencia de los familiares, inestabilidad y baja conexión a la red. Estos pormenores colocan en riesgo la concentración tanto del educador y de los educandos en el transcurso de las diferentes jornadas académicas. Cabe destacar, que el estilo de enseñanza en esta variante virtual implica que sea ejercida con una mayor didáctica, para avivar el deseo del estudiante por aprender, desencadenando una reconstrucción en el modelo de explicar de varios docentes que llevan años en el magisterio y muchos se niegan a acoger estas nuevas directrices.

Aun cuando ha quedado demostrado que el sistema educativo no estaba preparado hacia esta enorme transformación, derivado de un eventual efecto colateral imprevisible, es prudente alegar, que ahora es la oportunidad adecuada de mejorar y adoptar de forma permanente la educación en línea, por ende, todos los Estados del mundo, en especial el ecuatoriano, están en la obligación de impulsarla, dotando y otorgando recursos económicos en miras de llegar a disponer progresivamente todas las personas una formación de calidad en la virtualidad.

2.1.10 Estrategias de Intervención del Trabajo Social en la prevención del Estrés Laboral. Las estrategias de prevención del estrés laboral se efectúan de diferentes formas, dependiendo de las particularidades del contexto donde se pretende intervenir, por lo tanto, Griffiths et al. (2004) presentan tres maneras de prevenirlo, siendo posible adaptarlas a la actuación del Trabajo Social. El primer modo preventivo contra el estrés laboral se direcciona a reforzar y mantener una ergonomía ambiental idónea para el desarrollo de las actividades laborales, teniendo plenamente definidos los roles que

cumplen cada uno de los empleados, por medio de una correcta ordenación de itinerarios y gestión de recursos dentro de una institución.

El segundo proceder es mediante capacitaciones, educando a todos los integrantes de una organización o empresa, incluyendo a los empleadores, respecto al estrés laboral y sus diferentes aristas. El tercer medio es optimizar los servicios de salud ocupacional y en caso de no existir, iniciar su creación. Y si ya se encuentran en funcionamiento, es pertinente su continua mejora, en fin, de conseguir interceder en esta problemática con mayor eficacia e inmediatez.

Bracco et al. (2018) reafirma lo descrito previamente, postulando que se interviene frente al estrés con estrategias focalizadas en los individuos, donde se destaca su capacidad personal para contrarrestar los estresores. La siguiente se dirige a las entidades, enfocándose en originar un ambiente laboral de confianza y pertinencia; y, por último, la mixta que se desarrolla relacionando las dos formas de estrategias mencionadas anteriormente, permitiendo que su aplicación permita prevenir los estresores internos y externos holísticamente.

De manera específica, existen varias estrategias de prevención del estrés laboral que compaginan con la intervención del Trabajo Social, siendo esta la profesión capaz de abordar psicosocialmente este fenómeno que se expande dentro de los entornos de trabajo, a continuación, se pormenorizan las siguientes.

Schaufeli (1999) argumenta que para prevenir el estrés laboral se siguen cinco pasos, el primero es preparar una planificación que involucre a los miembros que lleven el liderazgo en la institución y un grupo de trabajadores. Luego en el paso dos, se identifican cuáles son los principales estresores dentro del ambiente de trabajo, mediante un estudio general de los diferentes accidentes o enfermedades ocupacionales que han acontecido dentro del lugar, posteriormente se llevará a cabo una encuesta de satisfacción y entrevistas que permitan vislumbrar con mayor detalle los problemas y riesgos específicos existentes que guarden correlación con el estrés, de esta manera, se creará un informe general que contenga el conjunto de empleados que son más propensos en padecer esta afección.

El tercer inciso involucra elegir del informe, cuáles son las amenazas prioritarias a solucionar, lo siguiente, es valorar distintas maneras de intervenir, por ejemplo, utilizando

el análisis FODA, y en caso de escoger una o varias intervenciones, se debe distinguir cuáles son las actividades que se ejecutarán; y si ya se han aplicado antes, revisar porque fracasaron (Schaufeli, 1999).

El cuarto paso es ejecutar las intervenciones escogidas previamente, para ello se debe verificar hacia donde irán focalizadas al individuo, institución y mixta, pero para garantizar su eficacia se debe tener en cuenta que la planificación sea realista, esto involucra que será propensa a cambios y retrasos en el tiempo para su cumplimiento (Schaufeli, 1999). También, es importante guardar la privacidad de los involucrados, garantizando el compromiso y participación activa de todos. Al final, el quinto paso es realizar las evaluaciones a las distintas intervenciones, lo cual evidenciará si es prudente continuar con las mismas o mejorarlas en caso de emplearlas de nuevo en un futuro (Schaufeli, 1999).

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) ha proporcionado las siguientes herramientas en la prevención del estrés laboral. La primera de ellas es poner los pies sobre la tierra, enfatizando la importancia de concientizar con nuestros pensamientos y emociones, posteriormente, realizar respiraciones pausadas con estiramientos, exhalando y aspirando de manera controlada, además, se puede presionar los pies contra el suelo de forma leve y progresivamente palpar la realidad con nuestros sentidos, esto reforzará la atención en las actividades que estemos realizando, permitiendo una conexión con el entorno y de quienes nos rodean.

En caso de no funcionar la primera herramienta, la OMS (2020) propone una segunda llamada desengancharse, la misma que involucra tres pasos, el primero es identificar los pensamientos o emociones que están dificultando mantener la concentración y causando algún tipo de estrés, segundo colocar algún nombre o contexto a ese sentimiento y el tercero es volver a poner el interés en lo que estamos haciendo, aplicando lo especificado en el punto uno.

El tercer implemento de la OMS (2020) es actuar de acuerdo con los valores que posee la persona, para ello es fundamental reconocer cuáles son los más importantes, y luego actuar en las diferentes situaciones que se originen en el día, conforme a los valores escogidos, aunque aplicarlos no siempre será posible, las pequeñas muestras por emplearlos son muy importantes en el objetivo de hacerles frente a situaciones

estresantes. Este camino permitirá acercarse de a poco a los valores que desean reflejar en la personalidad.

La penúltima herramienta para prevenir el estrés, es ser amables, esto se consigue conociendo de manera singular el dolor o nostalgia que aqueja y a la vez crear empatía con los demás, debido a que el resto también presentan dificultades. En cambio, para demostrar amabilidad se debe hacer primero con uno mismo, no se puede permitir que pensamientos negativos se arraiguen, más bien, identificarlos y ponerles nombre será una alternativa para contrarrestarlos, además, otra forma de hacerlo, es imaginar que una de las manos contiene amabilidad, pasarla por donde se experimenta dolor y sentir como fluye ese sentimiento por la zona en la que se está tocando (OMS, 2020).

La última herramienta es dejar espacio, tratar de no pensar y pasar desapercibidos frente a una emoción o sentimiento nocivo es insostenible e inevitable, por consiguiente, la OMS (2020) recomienda fijar la atención en esos pensamientos, indagar en ellos, ponerles algún nombre y por medio de la respiración, imaginar como el aire entra al interior y pasa por el problema complejo que nos perturba, dejándole su espacio y consiguiendo no consumir energías en tratar de ignorarlo. Cada una de estas herramientas se las pueden aplicar en conjunto y la constante práctica de las mismas, permitirá conseguir los efectos deseados.

La OIT (2013) propone las siguientes estrategias para contrarrestar el estrés laboral, siendo medidas dirigidas en cierta parte a los directivos de una institución y de manera individual para cada trabajador. Una de las primeras formas de enfrentar el estrés, es rotar las asignaciones de trabajo, sean estas seculares o extraordinarias, con el propósito de evitar una sobrecarga.

En caso de los miembros superiores de una entidad educativa, como lo son el rector, vicerrector e inspector general, es idóneo conformar la Junta General de Directivos y Docentes del plantel para rediseñar de manera periódica las diferentes actividades que llevarán a cabo todo el personal y rotarlas cada año, evitando la monotonía. Es crucial estimular la participación activa de los integrantes de la junta aportando con sugerencias pertinentes. En el caso personal, cada profesor debe estructurar un horario que le permita distribuir sus labores equitativamente, anteponiendo tareas que sean apremiantes,

evadiendo largos períodos de trabajo que provocan a largo plazo irritación y fatiga (OIT, 2013).

La OIT (2013) recalca lo acertado que es incluir dentro de la jornada de trabajo descansos o pausas breves de 10 a 15 minutos, y en caso de ser labores exigentes o de largos períodos frente a una computadora, desconectarse por un corto espacio de tiempo cada hora. De igual modo, hace hincapié que es mejor descansar antes del surgimiento del cansancio, que esperar al final la acumulación de la fatiga y tener un reposo más largo.

R. Rodríguez et al. (2002) expresan varios puntos a tener en cuenta al momento de organizar el trabajo propio, puntualizando evitar el perfeccionismo, debido a que no siempre se podrá cumplir con lo agendado, optando por la simplicidad como una opción oportuna para evitar el estrés. Además, hay que evitar la rumiación de los problemas, es decir, darle vueltas de forma excesiva y sin aportar alguna solución a un pensamiento en específico. Al contrario, en caso de generar estos patrones de cognición negativos, optar por encontrar alguna acción que le proporcione estimular su creatividad, generando un reenfoque de la mente y permitiéndole conectarse con algo más que uno mismo.

La OIT (2013) sugiere que, al momento de distribuir las tareas, deben ser detalladas de forma clara, precisando colocar a la persona apropiada en alguna ocupación, esto causa motivación en las personas. Adicionalmente, es elemental que los directivos estén pendientes de la calidad de los servicios sociales dentro del entorno educativo, porque el cuerpo docente, también afronta inconvenientes familiares y personales. Destacando la posibilidad de recomendar profesionales externos a la institución, como trabajadores sociales o psicólogos, para mejorar el bienestar de los educadores.

Planificar actividades extracurriculares es esencial en el precaver del estrés laboral, estas generan un espacio social fuera de la rutina diaria, marcando la oportunidad de socializar con los diferentes miembros del entorno educativo, fortaleciendo las relaciones interpersonales, por lo tanto, crear un grupo que se encargue de organizar y dirigir diferentes eventos informales es conveniente, tomando en cuenta preferencias del entorno (OIT, 2013).

Uno de los mayores estresores dentro de cualquier ambiente laboral son los comportamientos ofensivos que involucran violencia verbal y física, intimidación o amenazas, acoso moral y sexual, bromas desatinadas, calumnias y chismes (OIT, 2013).

Por tal motivo, es imprescindible llevar a cabo ciertas pautas para neutralizar todos estos tipos de conductas mencionadas previamente.

La OIT (2013) recomienda informar a las autoridades institucionales estos hechos tanto si los ha sufrido directamente o indirectamente, por otra parte, el apoyo social de sus compañeros de trabajo es decisivo en la recuperación de la víctima, así también, otorgar la oportunidad de obtener asistencia profesional de forma voluntaria.

Cabe recalcar que muchas de las veces se encubren estos actos y no se revela la identidad del agresor, por tal razón, es sustancial generar capacitaciones de concientización, las cuales permitirán impartir las debidas sanciones dispuestas, en este caso en particular, por el Ministerio de Educación. Por último, la persona afectada no debe regresar a trabajar cerca del agresor, así sea que este haya cometido una falta leve (OIT, 2013).

En otro aspecto, la OIT (2013) enfatiza que los canales de comunicación entre las autoridades y los empleados deben ser eficaces, informando de forma concisa que se debe, debería y se podría saber. Utilizando todas las tecnologías posibles para compartir los comunicados, eludiendo el exceso de notificaciones debido a que los docentes pueden sofocarse y no captar de forma cabal lo informado. De modo semejante, evitar enviar avisos a destiempo y utilizar un tono irónico o sarcástico.

Otras formas de estrategias de intervención de Trabajo Social, son las expuestas por Navarro (2009), el cual resalta el pensamiento recircular, su aplicación inicia con focalizar los aspectos que causan daño o estrés. Luego se procede a colocar esa sensación en alguna parte del cuerpo, a continuación, se da un movimiento que puede ser arriba, abajo y circular. Progresivamente, imaginar que esa impresión negativa va saliendo expulsada del cuerpo, quitándole características como su fuerza o intensidad, más adelante, cambiar el movimiento de la sensación no grata, quedando de a poco una percepción más positiva, introduciéndose figurativamente al cuerpo.

Entonces, si en otra ocasión regresa esa percepción negativa que causa estrés, se reinterpretará con la sensación anteriormente insertada, consiguiendo que sus efectos no sean los mismos de la primera vez. La posterior estrategia es la visualización creativa, prácticamente se trata de recordar cualquier suceso confortable que se haya vivido, esto da la oportunidad de liberar presión o tensión, suscitando sensaciones más reconfortantes (Navarro, 2009).

Una manera semejante de aplicar esta estrategia es recrear en la mente momentos felices, a través de utilizar los sentidos como el tacto, gusto, oído y en el instante de mayor sosiego, realizar metafóricamente una “purga” del estrés. El tiempo prudencial que se necesita en su consecución es entre 5 a 9 minutos y es usada cuando los niveles de tensión y ansiedad son grandes (Navarro, 2009).

Navarro (2009) proporciona una guía para ejecutarlo, primeramente, la persona debe reposar en un lugar que le genere confort, a posteriori, efectuar 20 respiraciones pausadas inhalando con la nariz y exhalando por la boca. Enseguida, imaginar levantarse y proceder a irse fuera de la habitación, salir por la puerta, visualizar un frondoso valle y sentir todas las impresiones que proporcione ese contexto, por ejemplo, la brisa, el olor verde del pasto, el cielo entre otros. Después notar la existencia de un camino, que dirige hacia una cascada, escuchar como cae el agua y lo puro que se percibe el aire, con las manos recoger un poco del líquido cristalino y regarlo desde la cabeza hasta los pies, captando como recorre toda el agua el cuerpo.

Realiza este procedimiento con cada parte del cuerpo y con la voz interior pronunciar “me estoy limpiando del estrés, quitándome toda esta tensión que me abrume”. Seguidamente, regresar por el mismo sendero de antes, llegar a la habitación, abrir los ojos y quedarse con la sensación de tranquilidad formada en el proceso de imaginación (Navarro, 2009).

Por otra parte, De Bono (1988) denota el uso de la técnica de los seis sombreros en la solución de problemas, donde cada sombrero tiene un color y representa una característica o línea de pensamiento. Esta estrategia se la puede aplicar tanto grupal como individual. Si es un conjunto de personas se colocarán, literal o figurativamente el sombrero y continuarán con la actividad.

El sombrero de color blanco significa la lógica, analiza la información que dispone del contexto de la problemática, su tendencia pasada, procesando todos los datos disponibles del hecho en cuestión. En cambio, el rojo es subjetivo, basando su interpretación en sus emociones y la forma en que percibe un acontecimiento, dejándose llevar por la intuición (De Bono, 1988).

El sombrero negro implica lo negativo que se expone mediante una crítica constructiva, enmarcada en la objetividad, evidenciando los riesgos y perjuicios del dilema. Por otro lado, el amarillo realiza juicios positivos, se concentra en los beneficios, sin tumbarse a

una ilusión desbordada y poco realista. En otro aspecto, el color verde se asocia a la creatividad, se aleja de la crítica y propone alternativas novedosas de solución (De Bono, 1988).

A su vez, De Bono (1988) explica que el color azul, es llevado por el líder, en caso de estar dentro de un grupo, es el encargado de controlar, organizar y evaluar las ventajas y dificultades de un posible camino resolutivo, trazando los objetivos concernientes del plan de solución. También, es el que distribuye los colores dentro del colectivo de individuos.

La OPS (2020) ha suministrado directrices de Primera Ayuda Psicológica (PAP) las cuales están destinadas a sobrellevar y menguar la angustia o estrés de larga duración, enfocándose de forma personal y comunitaria. Basándose en tres claves las cuales son: observar, escuchar y conectar.

En caso de la primera ruta de PAP, debemos observar si de forma personal u otras personas, tanto familiares, amigos o compañeros de trabajo presentan irritabilidad, desorientación, nerviosismo, estados de ánimos depresivos, distanciamiento social, consumo desmedido de drogas, pérdida de apetito y comportamientos destructivos. Aunque todas las personas padezcan períodos de tristeza o emociones intensas, la reacciones ante estos eventos afectan de manera diferente a cada uno, siendo probable que un individuo agrave su situación por el pesar que siente debido a sus circunstancias (OPS, 2020).

Por tal manera, el segundo paso del PAP es escuchar, este proceso medular da la posibilidad de otorgar gran ayuda a una persona, obviamente involucra mucho más que sentarse y pasar el tiempo con alguien. La OPS (2020) indica que es crucial hacer contacto visual, expresiones faciales y gestos, lo cual evidenciaría la importancia que tiene la persona por la otra. Igualmente, es conveniente acercarse con respeto, sin invadir el espacio personal, preguntar cuáles son sus intereses y expresar palabras de aliento. Destacando los esfuerzos actuales de soportar su situación y validar sentimientos de diferente índole.

Asimismo, a ciertas personas no les gusta expresar lo que sienten, sin embargo, estar allí, aún en silencio o comiendo es importante. Y en caso de que no desee la presencia física,

se puede optar por realizar llamadas o videollamadas utilizando un tono de voz calmado y concéntrense por completo en el otro (OPS, 2020).

El tercer aspecto es conectar, contribuyendo a que la persona consiga obtener servicios de salud psicológica y física, colaborando con información fehaciente y precisa, igualmente contactar con su círculo más cercano para crear una red de apoyo. En caso de agobio aprovisionar con estrategias positivas, las cuales son fijar una rutina diaria, ingesta adecuada de agua y alimentación, descansos apropiados, compartir vínculos con otros y preservar horarios de trabajos favorables a la salud (OPS, 2020).

Otras estrategias que se pueden utilizar son las expuestas por Guerrero y Rubio (2005), acentuando que a manera individual existen tres técnicas que se pueden aplicar, entre ellas se encuentran la fisiológica, encargada de causar bienestar corporal y emocional, utilizando respiraciones profundas y pausadas, estiramientos básicos controlados, movimientos de relajación, posturas correctas. Adicionalmente, existe el biofeedback, que trata de proporcionar datos a tiempo real de las reacciones fisiológicas del cuerpo, consiguiendo con la práctica asociar ciertas sensaciones para regular comportamientos, por ejemplo, reducir la presión sanguínea (Conde y Menéndez, 2002).

Así también, las técnicas conductuales previenen el estrés laboral, creando nuevos patrones de conducta, poniendo a relieve acciones como las meditaciones guiadas, regímenes alimenticios adecuados y ejercicios físicos (Guerrero y Rubio, 2005), los cuales pueden ser llevados a cabo con medios tecnológicos como YouTube, que aportan una gran cantidad de información audiovisual dando la posibilidad de aplicarlas con los parámetros de tiempo e intensidad deseados. De esta manera, la persona no postergará estas actividades con pensamientos engañosos como lo es, esperar ir hacia un especialista u entrenador, más bien, de manera independiente se puede originar una rutina diaria saludable.

La siguiente técnica es la cognitiva, encauzada en modificar la forma de procesar la información y evitar razonamientos intrusivos, automáticos y falaces, empleando herramientas de moderación de pensamientos irregulares, inoculación del estrés, terapia racional emotiva entre otras (Guerrero y Rubio, 2005). Todas estas medidas cognitivas se apropian con profesionales de la salud mental o relacionados con ella y se consiguen mediante talleres, atención particular o derivaciones.

Méndez (2018) considera ciertas estrategias generales del trabajo social como necesarias en el objetivo de prevenir el estrés laboral, siendo determinante la sensibilización de los trabajadores sobre las causas y efectos de esta enfermedad ocupacional, demostrando como la subestimación de esta problemática, provoca consecuencias negativas en el rendimiento de sus labores. Debido a lo cual, se pueden realizar dinámicas de reflexión, que valorarán lo aprendido en los talleres de concientización y demostrando sus resultados en el debido seguimiento, y en caso de no lograr efectos deseados, se tomarán las alternativas prácticas, como la risoterapia, yoga y otorgación de descansos reparadores. Todas estas alternativas se cumplen con el soporte de redes institucionales que conceden estos servicios (Méndez, 2018).

2.1.11 Marco legal. Dentro del marco legal se encuentran las normas jurídicas del Estado ecuatoriano descritas de forma jerárquica, guardando relación con la salud ocupacional y la educación.

2.1.11.1 Constitución de la República del Ecuador 2008. En el capítulo primero de los principios fundamentales, se establece en el artículo 3 numeral 1, que los deberes primordiales del Estado son garantizar el cumplimiento de los derechos a la educación, salud, alimentación, seguridad social y agua, los cuales deben ser accesibles de forma imparcial a toda la población ecuatoriana (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En el artículo 33, se manifiesta que los individuos que trabajen en el sector público recibirán remuneraciones justas y un empleo que no perjudique su salud, también el artículo 326 en el numeral 6 decreta que los ecuatorianos tienen el derecho de laborar en un ambiente idóneo, en donde se garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar; por su parte en la sección de Educación en el artículo 349, se establece que el Estado asegurará regularidad, actualización, salarios justos, capacitación y mejoramiento de manera continua en aspectos pedagógicos y académicos a los profesionales de la docencia (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Al mismo tiempo, la Constitución de la República del Ecuador (2008) enfatiza en el numeral 1 del artículo 363, que el gobierno es responsable de crear y otorgar políticas públicas donde se aseguren la promoción, prevención, curación, atención integral e impulsión de prácticas saludables en el ámbito laboral.

2.1.11.2 Ley Orgánica de Salud. Como se manifiesta en el artículo 6, el Ministerio de Salud pública, es el responsable de regular y vigilar que los trabajadores laboren con normas de seguridad y condiciones ambientales propicias que faciliten la generación de sus actividades seculares, con el fin de prevenir, controlar y reducir las enfermedades ocupacionales y accidentes del trabajo (Ley Orgánica de Salud, 2015). Sobre la base del artículo 11, se declara que la autoridad sanitaria nacional en coordinación con el Ministerio de Educación y Cultura, desarrollarán programas de estudio en los establecimientos de educación, que incentiven el conocimiento de los deberes y derechos en salud, promoción del autocuidado, hábitos y estilos de vida saludables en los educadores (Ley Orgánica de Salud, 2015).

2.1.11.3 Ley de Seguridad Social. El artículo 55 promueve que el Seguro General de Riesgos del Trabajo proteja a la persona afiliada y al empleador, a través, de planes de prevención de riesgos que incluyan la rehabilitación física, mental y posterior reinserción laboral de los trabajadores en caso de accidentes y enfermedades (Ley de Seguridad Social, 2011).

2.1.11.4 Ley Orgánica de Servicio Público. Sobre la base del artículo 23 literal I, los servidores y servidoras públicas tienen el derecho de disponer en el establecimiento donde se encuentre ubicado su trabajo, un contexto adecuado y pertinente, que respalde su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010).

2.1.11.5 Ley Orgánica de Educación Intercultural. En el capítulo cuarto de los derechos y obligaciones de las y los docentes, el artículo 10 literal k manifiesta que los profesores del sector público tienen el derecho de ingresar a programas que garanticen cabalmente su sanidad, asimismo, el literal q recalca que poseen la potestad de exigir la operacionalización de los servicios de bienestar social con el deber de prever y optimizar la salud ocupacional (Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2017).

2.1.11.6 Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público. En el capítulo VIII se estipula todo lo relacionado acerca de la salud ocupacional, desde el artículo 228 al 241 se destacan el plan de salud ocupacional que toda empresa, institución y organización regida por la Ley Orgánica de Servicio Público debe integrar y ejecutar, contando con diferentes aristas como medicina preventiva y del trabajo, bienestar social, higiene y seguridad ocupacional; además de la conceptualización de accidentes de trabajo y

enfermedades profesionales, acceso a los seguros pagados por el Estado, transporte, alimentación, uniformes y guardería para los trabajadores (Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, 2011).

2.1.11.7 Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019-2025. Los contenidos de esta política enfatizan la necesidad de atender la salud de los trabajadores formales e informales integralmente, basándose en el artículo 363 numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador, siendo efectuada de carácter obligatorio de manera paulatina en todo el territorio ecuatoriano, emprendiendo actos de promoción y prevención de enfermedades y accidentes laborales, guiados por objetivos, líneas de estrategia y acción, indicadores de resultados y modelos de aplicación, con el fin de poner en práctica dicha política (Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019-2025, 2019).

2.2 Descripción del ciclo diagnóstico

En la elaboración del presente trabajo de titulación se acudió al establecimiento educativo “Colegio de Bachillerato Atahualpa” para el acercamiento con la rectora del plantel la Lcda. Grace Apolo López, donde se desarrolló un diálogo con el propósito de dar a conocer la intención de intervenir en el plantel, cuya respuesta fue positiva, además de solicitar los permisos correspondientes sobre las técnicas e instrumentos que se aplicarán con el fin de recopilar datos. Asimismo, se destacó la propuesta de llevar a efecto el plan de acción a través de la guía digital de prevención del estrés laboral en los docentes, por medio de las estrategias e intervención de Trabajo Social. La descripción del ciclo de diagnóstico cuenta con secciones importantes: planificación, ejecución y evaluación, que serán descritos a continuación.

2.2.1 Planificación. Como inicio, en esta fase, se dio el acercamiento a la institución educativa mediante la realización del conversatorio con la rectora obteniendo la información necesaria relacionada al establecimiento, se prosiguió con la redacción de los oficios de autorización para la elaboración de la encuesta y su aplicación en formato virtual.

2.2.2 Ejecución. En la elaboración de la investigación, se empleó el contenido teórico y la técnica de la encuesta mediante un cuestionario online, con el objetivo de recolectar información y realizar un análisis e interpretación cuanti-cualitativo de los resultados obtenidos que fueron plasmados en gráficos estadísticos.

2.2.3 Evaluación. La última fase del ciclo del diagnóstico está basada en los resultados de la aplicación de la encuesta estructurada, la cual permitió verificar la existencia y el aumento del estrés laboral en los maestros debido a la pandemia de la COVID-19, de igual modo, se constató el desconocimiento e insuficiente capacitación de esta enfermedad ocupacional. Dando como resultado, la necesidad imperante de contribuir con estrategias de intervención de Trabajo Social en la prevención del estrés laboral.

2.3 Técnicas e instrumentos para la diagnosis

2.3.1 Encuesta. La encuesta es un instrumento de recopilación de datos, técnica que es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, que se elabora mediante el desarrollo de cuestionarios dirigidos a una población específica, con el propósito de obtener información que permita el análisis de cada respuesta, concebidas de las interrogantes formuladas por el encuestador, adicionalmente se consigue una interpretación de la problemática (Casas et al., 2003).

La encuesta fue efectuada a 46 docentes mediante la aplicación online Google Formularios (Ver ANEXO D), está integrada por 9 preguntas generales (edad, sexo, estado civil, entre otras) y 24 preguntas cerradas de tipo dicotómicas y polinómicas, utilizando la escala de medición nominal, ordinal y de Likert, clasificadas en 5 secciones: Estrés laboral, Causas del estrés laboral, Efectos del Estrés laboral, Ámbito Educativo y Estrategias de Prevención del Estrés Laboral. Cabe destacar, que los resultados y los gráficos del cuestionario se gestaron automáticamente por el sistema de Google Formularios.

2.4 Resultados del diagnóstico

A continuación, se desarrolla el análisis cuantitativo de la sección de datos generales.

Los datos generales de la encuesta (Ver ANEXO E) revelaron en el gráfico 1 que la mayor parte de los docentes son del sexo femenino, siendo un total de treinta y dos mujeres (69,6%) y catorce hombres (30,4%); según el gráfico 2 el promedio de edades oscila entre los cuarenta y cinco años. Respecto al estado civil, el gráfico 3 revela que veinticinco personas se encuentran casadas (54,3%), tres en unión libre (6,5%), once solteras (23,9%) y siete divorciadas (15,2%). El gráfico 4 demuestra que treinta y siete profesores (80,4%) son padre o madre de familia, en contraposición a nueve (19,6%) que no lo son. En el

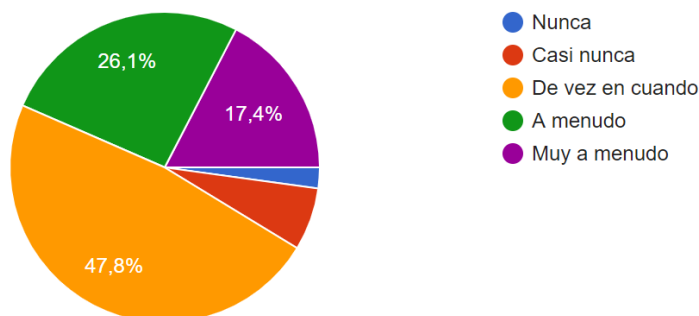
gráfico 5, diecinueve educadores, tienen en promedio dos hijos (51,4%), nueve cuentan con tres (27%), siete con uno (18,9%) y una persona con tres o más hijos (2,7%).

Referente a la condición laboral, el gráfico 6 exhibe que veintiocho personas (60,9%) tienen un puesto definitivo, catorce se mantienen con contrato (30,4%) y cuatro están con provisional (8,7%). En cuanto a las asignaturas que tienen a su cargo cada maestro, se distribuyen en consonancia con el gráfico 7, donde se presentan que dieciocho docentes cuentan con dos materias (39,1%) dieciséis con una (34,8%), siete con cuatro o más y cinco con tres (10,9%).

Finalmente, en alusión a cuántos cursos imparte clases cada profesor, el gráfico 8 identifica que treinta y siete educadores enseñan en cuatro o más aulas (80,4%), cinco en una (10,9%), tres en dos (6,5%) y un docente en tres cursos (2,2%). En referencia a las diferentes secciones del cuestionario, se generaron interpretaciones cuanti-cualitativas, las cuales evidenciaron los siguientes resultados.

1.- En el último año, ¿ha sufrido de estrés laboral?

Gráfico 9. Estrés laboral en el último año

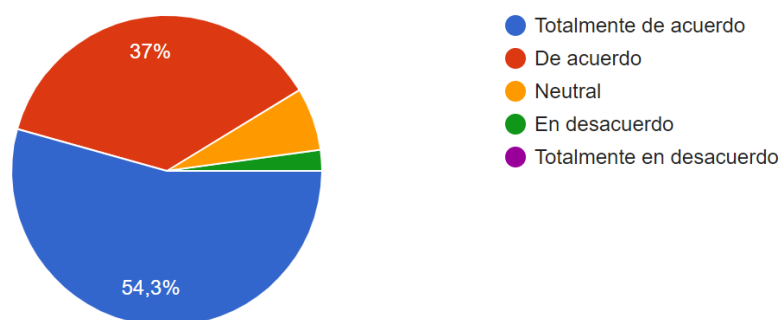


Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

Se puede observar mediante el gráfico 9 que el 41,8 %, 26,1% y el 17,4% de los docentes encuestados han sufrido de vez en cuando, a menudo y muy a menudo estrés laboral y en cambio un 6,5% y 2,2% respondieron que “casi nunca” y “nunca” han sufrido estrés laboral, reflejando que en el último año la mayoría de los docentes del plantel han sufrido estrés laboral.

2.- ¿Considera usted que ha aumentado el estrés laboral por la pandemia COVID-19?

Gráfico 10. Estrés laboral y COVID-19

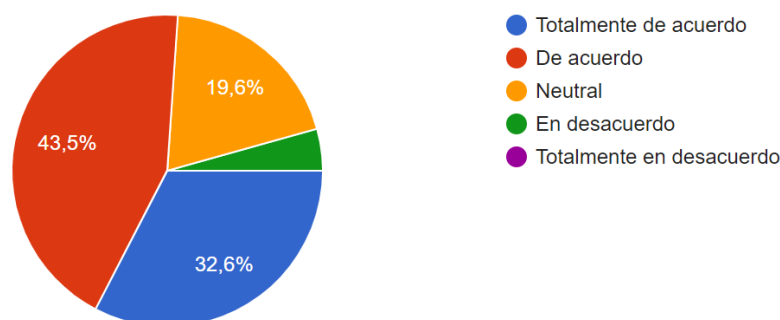


Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

La mayor parte de los docentes (54,3%) están totalmente de acuerdo de este aumento del estrés laboral, debido a todos los cambios que se han desarrollado durante el transcurso de la propagación de la pandemia, siendo uno de ellos, la alteración de su forma de trabajo, originado un sinnúmero de emociones y sentimientos que resultan ser abrumadores.

3.- ¿Cree usted que ha aumentado su carga laboral en el actual período educativo?

Gráfico 11. Carga laboral

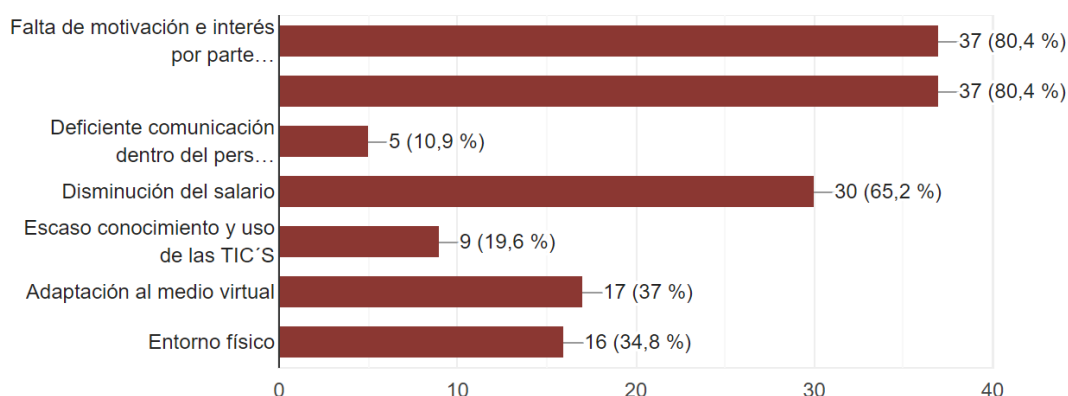


Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

La mayoría de los docentes encuestados se encuentran de acuerdo sobre el incremento de la carga laboral en el actual período educativo, reflejándose en un 43,5%. A causa de la pandemia de COVID-19, se tuvo que suspender las clases presenciales, teniendo que adaptarse de forma imprevista a una modalidad virtual, la misma que aumentó sus deberes laborales.

10.- ¿Ha experimentado estrés laboral por estas causas? (Escoger 4 opciones)

Gráfico 18. Causas de estrés laboral

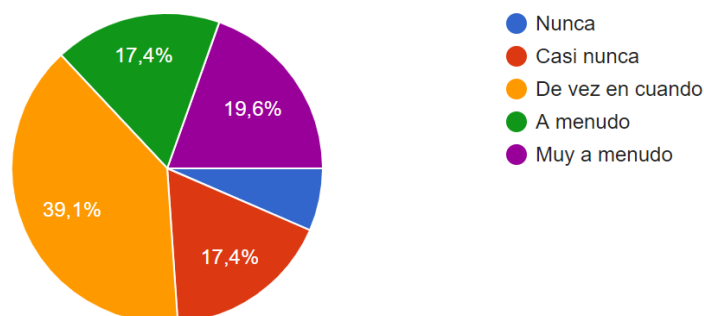


Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

Son varias las causas que han provocado que el personal docente haya experimentado estrés laboral, por medio del gráfico 18 se puede observar que las dos principales son el desinterés por parte del alumnado y el irregular respaldo de los padres de familia reflejando ambas un 80,4%. Otra causa que ha originado el estrés laboral es la disminución del salario (65%), por otro lado, el y de los docentes encuestados, han considerado la adaptación al medio virtual (37%) y el entorno físico (34%) como causantes del estrés. Estas circunstancias producen tensión y sobrecarga laboral en el maestro, debido a que se ven en la obligación de buscar otras alternativas para resolver estas dificultades.

11.- ¿Siente que su actividad laboral ha afectado su salud física y emocional?

Gráfico 19. Salud física y emocional

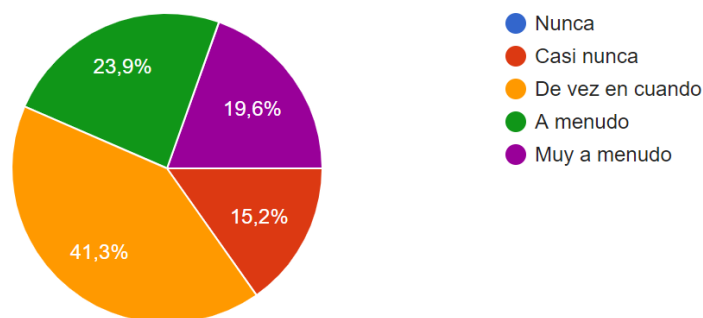


Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

El 76,1% de los docentes han respondido que muy a menudo, a menudo y de vez en cuando afectan su salud física y emocional las acciones que realizan en el trabajo. En base a los datos adquiridos, las diversas actividades que desarrollan los maestros en la jornada laboral están perjudicando su salud ocupacional, incrementando los riesgos de padecer enfermedades como el síndrome de burnout e incluso disminuir su rendimiento laboral.

13.- ¿Se ha sentido agotado emocionalmente al terminar su jornada laboral?

Gráfico 21. Agotamiento emocional

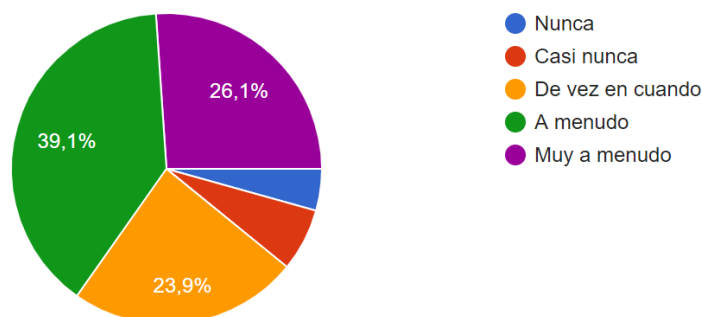


Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

Se puede reflejar que la mayor parte de los maestros, correspondientes al 43,5%, presentan cansancio emocional en consecuencia a las diversas actividades que desarrollan, lo que implica una desmotivación laboral y aumentar sentimientos de fracaso, por lo tanto, aconteciendo el ambiente adecuado para el surgimiento del estrés laboral.

15.- ¿Siente que está demasiado tiempo en el trabajo por el cambio a la educación virtual?

Gráfico 23. Tiempo en el trabajo



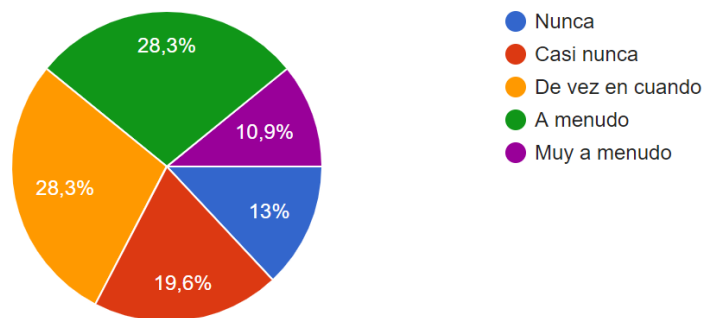
Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

El 26,1% y el 39,1% de los docentes manifestó respectivamente, que muy a menudo y a menudo, pasaban más tiempo en el trabajo debido al cambio a la educación virtual. Por

consiguiente, esas largas jornadas laborales son unas de las causas principales en la generación de estrés, provocando fatiga y ansiedad, más aún, cuando se está frente a una computadora y sentado en una misma posición un largo tiempo. Además, esto es un signo evidente de sobrecarga de labores.

16.- ¿Se siente como si estuviera al límite de sus capacidades por las actividades que desarrolla en el trabajo y en el hogar?

Gráfico 24. Límite de capacidades

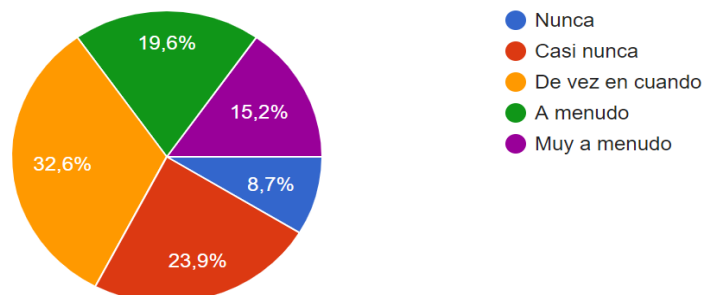


Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

Los profesores señalaron que muy a menudo (10,9%) y a menudo (28,3%) sienten que las actividades conjuntas entre trabajo y hogar, les provoca la sensación de estar al límite de sus capacidades, esta característica, si se mantiene por un largo período de tiempo, llegaría a causar el síndrome del quemado o burnout. Por cuanto, la información recopilada es alarmante, debido a que más de la mitad de los educadores encuestados (39,2%) perciben un evidente cansancio.

17.- En la actualidad, ¿sus ocupaciones laborales han influido en la disminución de la interacción con su familia?

Gráfico 25. Interacción familiar

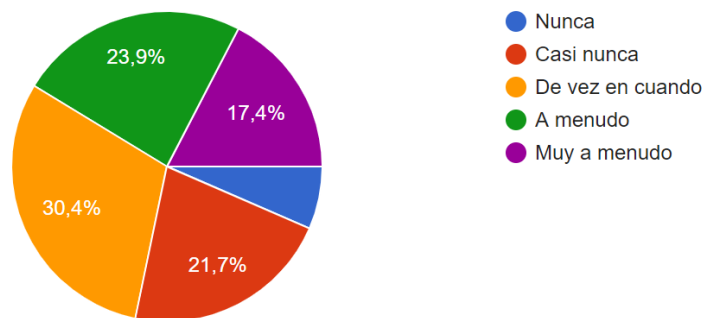


Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

La suma de los resultados (67,4%) muy a menudo, a menudo y de vez en cuando, alegan que la mayoría de los docentes han disminuido la interacción con su familia por las ocupaciones laborales. Estar dentro de esta condición es un riesgo, porque la persona tiende a aislarse sin darse cuenta, teniendo un contacto efímero con su círculo familiar, provocando irritabilidad y desánimo, poniendo en peligro cualquier relación interpersonal. Estos eventos se encuentran ligados a horarios extensos y sobrecarga de quehaceres.

19.- ¿Se ha sentido presionado por las demandas que exige el sistema educativo para obtener determinados resultados?

Gráfico 27. Exigencias en el sistema educativo

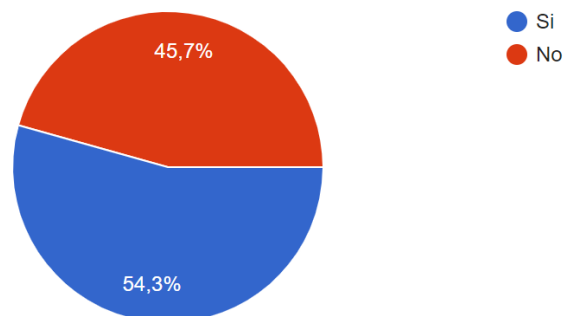


Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

Una gran parte de los docentes opinaron que muy a menudo (17,4%) y a menudo (23,9%) han experimentado presión por parte del sistema educativo para entregar los resultados pertinentes de sus actividades. Esto desencadena grandes niveles de estrés, por el mero hecho de cumplir con las exigencias solicitadas en un plazo de tiempo, surgiendo ansiedad en el individuo, tanto por entregar su trabajo con calidad como puntualmente.

22.- ¿A recibo en el último trimestre capacitación acerca de la prevención del estrés laboral?

Gráfico 30. Capacitación de prevención del estrés

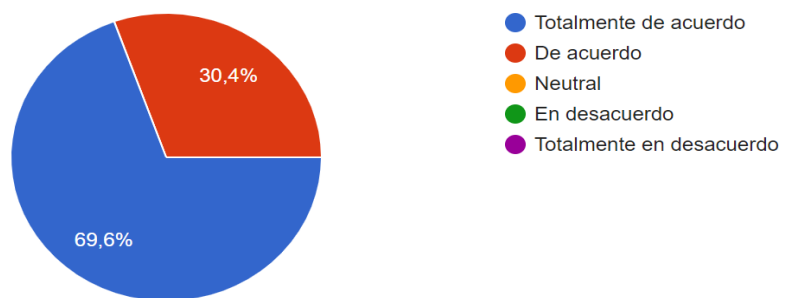


Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

Una gran parte de profesores no han recibido en el último trimestre capacitaciones acerca de la prevención del estrés laboral, (45,7%) representado un total de 21 personas, por lo tanto, es necesario realizar una formación acerca de esta temática, contribuyendo con estrategias preventivas frente al estrés laboral, con el fin de originar desarrollo personal y bienestar social. Adicionalmente, es fundamental reforzar conocimientos en esta problemática con el afán de tener mayores herramientas para enfrentarlo.

23.- ¿Cree usted que es importante que el sistema educativo ecuatoriano proporcione estrategias de prevención sobre el estrés laboral dirigido a los docentes?

Gráfico 31. Sistema educativo y prevención del estrés

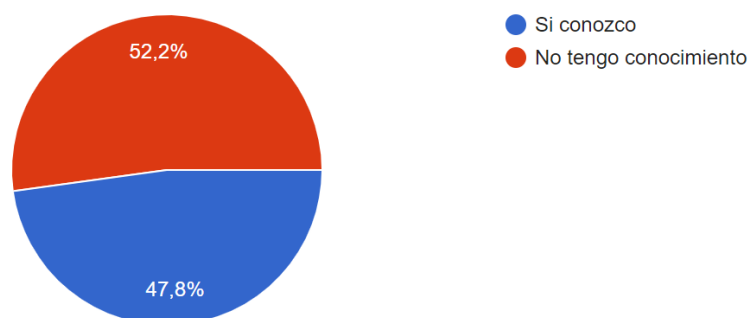


Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

El 100% de los maestros encuestados están totalmente de acuerdo que el Ministerio de Educación proporcione estrategias de prevención sobre el estrés laboral, mostrando indudablemente que no han facilitado al personal educativo con este tipo de capacitaciones, aun cuando, la necesidad debido al cambio a la educación virtual lo ha precisado, porque como lo afirman los resultados descritos previamente, esta modificación de la enseñanza les ha provocada mayor nivel de estrés laboral.

24.- ¿Conoce usted estrategias de intervención de trabajo social en prevención del estrés laboral?

Gráfico 32. Estrategias de intervención de Trabajo Social



Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

La mayoría de los profesores no conocen las estrategias de intervención de trabajo social en la prevención del estrés laboral. Es preponderante considerar que tener conocimiento de este tipo de estrategias permitirá una mayor eficacia en precaver el estrés laboral, porque la profesión de trabajo social tiene la premisa de ser globalizadora de los saberes de las distintas vertientes de las ciencias sociales, por lo tanto, otorga herramientas y técnicas variadas respecto a esta disyuntiva.

CAPÍTULO III. PLAN DE ACCIÓN

3.1 Identificación de la intervención

El estrés laboral en el profesorado, es una realidad innegable que cada día está afectando más al personal docente causando graves consecuencias como ausentismo laboral, ansiedad, depresión y disminución de la calidad del trabajo. Es así, que en el “Colegio de Bachillerato Atahualpa, de la ciudad de Machala, a través de los resultados obtenidos por la aplicación de la encuesta, se ha podido constatar mediante el gráfico 9 la existencia de la problemática ya mencionada, la cual está perjudicando el bienestar tanto físico como emocional de la mayoría de los docentes en la institución según lo representa el gráfico 19, lo que aumenta la exposición de padecer alteraciones en su salud y la disminución del rendimiento en el trabajo.

De este modo, se ve la necesidad de contribuir con estrategias que prevengan a los maestros de esta enfermedad ocupacional, ya que, prevenirlo contribuirá a mantener un equilibrio en su vida personal, interpersonal y por supuesto en su trabajo, mediante la intervención del Trabajo Social se logrará abordar este fenómeno, porque estos profesionales están capacitados para potenciar el desarrollo social, a través, del fortalecimiento de habilidades, destrezas y restructuración de vínculos de comunicación, generando cambios en los individuos.

Por lo tanto, se propone la realización de una guía digital de estrategias de prevención del estrés laboral a los docentes del Colegio de Bachillerato Atahualpa (Ver ANEXO K), la cual será expuesta por medio de dos socializaciones online, en donde se internalizan los contenidos sobre las estrategias de intervención desde el Trabajo Social aplicando el método de Trabajo Social en grupo, abordando este asunto de manera mixta, es decir, enfocando medidas preventivas desde institucionales y personales.

3.2 Fundamentación teórica de la intervención

Los indicios recabados previamente con la encuesta, ponen en evidencia el estrés laboral que presentan los docentes del Colegio de Bachillerato Atahualpa, sin embargo, muchas de las veces esta enfermedad ocupacional es encubierta por quienes la padecen (Montiel, 2010), no se tiene esclarecido cuáles son sus síntomas puntuales, su atención es procrastinada y se subestiman sus efectos, siendo contraproducente para la persona, dado

que, el estrés se caracteriza por ser acumulativo, por lo tanto, si no es prevenido a tiempo sus consecuencias causan mayor impacto.

No esta demás reiterar que el entorno educativo se ha vuelto un foco generador de estrés, ansiedad y depresión, cumpliendo los requisitos mínimos para su aparición, surgido por la baja autoestima, pensamientos tergiversados e irracionales, alumnos con graves problemas de conducta, aulas con sobrepoblación de estudiantes y un alto nivel de competencia entre maestros, tal como lo aseveran Montiel (2010) y Cardozo (2017a). Y agregándole a este cóctel productor de padecimientos en el trabajo, una pandemia a nivel mundial que cambió de un momento a otro el sistema educativo.

Tal como traen a colación Sánchez et al. (2006) el estrés laboral en profesores acontece, según estudios de la época desde 1900, constatando que este problema lleva acompañando la labor de estos profesionales desde el siglo pasado y en la actualidad continúa vigente. Por ende, experimentarlo, más de una vez en el ejercicio de la docencia, es muy probable, indicando que las medidas de prevención son esenciales, más aún, en el presente; ya que se necesitan profesores ajustados a las transformaciones imprevistas de este mundo globalizado.

Sánchez et al. (2006) asegura que es trascendental sensibilizar a los educadores en la prevención del estrés laboral, alejando de esta manera las probabilidades de afectaciones psicosociales profundas, siendo básico la combinación de un proceso capacitador que involucre medidas personales y organizacionales a favor de contrarrestar esta contrariedad, además, encauzar al profesorado en medidas mitigadoras aporta a su desarrollo personal, a razón de que el propio sistema de educación, los asesora en aspectos relacionados con el proceso de enseñanza – aprendizaje, pero no en los sucesos estresantes y conflictivos del trabajo, quedando sin herramientas para poder actuar y sobrellevar estas circunstancias que siempre aparecen.

Sobre la base de lo descrito por Houtman et al. (2008) uno de primeros pasos para el éxito de medidas preventivas, se llevan a cabo identificando adversidades que afectan a la salud y el trabajo, no cabe duda, que la existencia del estrés laboral en el campo educativo está latente en su cotidianidad y el cuerpo docente del Colegio de Bachillerato Atahualpa no es la excepción; en consecuencia, la creación de un plan de acción es vital para minimizar los casos de estrés laboral y aportar con herramientas prácticas que proporcionen bienestar personal y un ambiente de trabajo armónico.

Más allá de los diferentes puntos expuestos previamente, que fundamentan y demuestran la necesidad de una intervención, Montiel (2010) y Cardozo (2017b) añaden que la docencia es la base formativa que impulsa las capacidades y habilidades de otras personas, en este caso los estudiantes, por ende, si ese es uno de sus propósitos, el personal debe estar en plenas condiciones físicas y psicológicas para cumplirlo, pues un maestro cargado de estrés influirá en su forma de enseñar, causando un efecto colateral que se refleja en la atención y grado de aprendizaje de los educandos.

3.3 Objetivos de la intervención

3.3.1 Objetivo general

Internalizar al personal docente acerca del estrés laboral y estrategias para su prevención, por medio de recursos digitales con el propósito de mejorar la interacción docente – discente, la armonía del entorno laboral y la salud ocupacional.

3.3.2 Objetivos específicos

- Capacitar al profesorado acerca de la injerencia del estrés laboral en la salud ocupacional y en acciones estratégicas preventivas.
- Proporcionar una guía digital de estrategias de intervención de Trabajo Social para la prevención del estrés laboral.

3.4 Planes de intervención

Los planes de intervención detallan las actividades que se procuran realizar con el afán de cumplir los objetivos planteados previamente, además de resaltar los materiales y responsables que se encargaran de llevar a cabo la planificación. A continuación, se plantea la descripción de la propuesta y los cuadros de los planes de intervención, cronograma de actividades y presupuesto.

3.4.1 Descripción de la propuesta. La propuesta está comprendida por la socialización online de temáticas fundamentales relacionadas con el cumplimiento de los objetivos, que se llevarán a cabo mediante dos sesiones. La primera sesión (Ver ANEXOS G e I) aborda el estrés laboral en los docentes del Colegio de Bachillerato Atahualpa, de forma general, destacando temáticas correspondientes a conceptos, tipos, causas, consecuencias sobre esta problemática. Consiguientemente, se centra de manera específica en el contexto educativo, los pormenores que representa el estrés en el trabajo en los maestros y a ello se suma la presente pandemia.

La segunda sesión (Ver ANEXOS H e I) introduce una breve descripción de la intervención de Trabajo Social, a continuación, se explican las estrategias de prevención de Trabajo Social frente al estrés laboral, mediante la guía digital denominada “1, 2, 3, PREVIENE EL ESTRÉS” (Link: <https://www.flipsnack.com/mau12magazine/1-2-3-previene-el-estr-s.html>), la cual condensa lo descrito en las sesiones anteriormente señaladas. Ambas intervenciones se llevarán a cabo en la plataforma virtual Microsoft Teams, donde se compartirán videos que acompañen el conocimiento teórico de la capacitación, junto con preguntas dirigidas a los presentes para mantener el dinamismo en todo el proceso.

Por otro parte, los métodos a utilizar son el de Trabajo social en grupo, a la vez, con su modelo de Trabajo Social con orientación hacia colectivos y comunidades, así también, el E-learnig que trata de la educación en línea, haciendo uso de las tecnologías que permiten mantener una integración sincrónica o asincrónica con los participantes (Avello Martínez y Duart, 2016). Y dado que esto es un proceso formativo, es necesario la implicación de la acción participativa con el propósito de compartir experiencias y opiniones, enriqueciendo la socialización de los conocimientos.

Cuadro 1. Plan de intervención 1

Objetivo 1: Capacitar al profesorado acerca de la injerencia del estrés laboral en la salud ocupacional y en acciones estratégicas preventivas.							
Sesión 1: Estrés laboral en los docentes del Colegio de Bachillerato Atahualpa.							
Fecha	Duración	Contenidos	Actividades	Métodos/ Modelo	Materiales	Recursos Humanos	Responsables
16/03/2021	13:00 a 15:00	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bienvenida ➤ Introducción ➤ ¿Qué es salud ocupacional? ➤ ¿Qué es el estrés laboral? ➤ Tipos de estrés ➤ Síndrome de Burnout ➤ Causas del estrés laboral ➤ Consecuencias del estrés laboral ➤ COVID-19 y la educación 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Apertura de la socialización por la Rectora del Colegio de Bachillerato Atahualpa ➤ Exposición de los contenidos de la sesión ➤ Proyección de video sobre el Síndrome de Burnout ➤ Proyección de video sobre estrés laboral en tiempos de COVID-19 	<ul style="list-style-type: none"> Método de Trabajo social en grupo Modelo de Trabajo Social con orientación hacia colectivos y comunidades Método e-learning Método de acción participativa 	<ul style="list-style-type: none"> Laptops (2) Plataforma virtual Microsoft Teams Videos Programa de presentación Power Point – Diapositivas (Ver ANEXO G) 	<ul style="list-style-type: none"> Rectora del Colegio de Bachillerato Atahualpa Estudiantes egresados de Trabajo Social 	<ul style="list-style-type: none"> Mauricio Aguirre Aguilera Erika Cueva Jaramillo

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Estrés laboral en los docentes ➤ Conclusión 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realización de preguntas sobre los contenidos expuestos 				
--	--	--	---	--	--	--	--

Fuente: Los autores (2021)

Cuadro 2. Plan de intervención 2

Objetivo 1: Capacitar al profesorado acerca de la injerencia del estrés laboral en la salud ocupacional y en acciones estratégicas preventivas.							
Objetivo 2: Proporcionar una guía digital de estrategias de intervención de Trabajo Social para la prevención del estrés laboral.							
Sesión 2: Estrategias de prevención de Trabajo Social frente al estrés laboral en docentes del Colegio de Bachillerato Atahualpa.							
Fecha	Duración	Contenidos	Actividades	Métodos	Materiales	Recursos Humanos	Responsables
18/03/2021	13:00 a 15:00	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bienvenida ➤ Intervención del trabajo social ➤ Introducción con datos estadísticos recopilados de la encuesta realizada en Google Formularios ➤ Estrategias de prevención de Trabajo social frente al estrés laboral en docentes del Colegio de Bachillerato Atahualpa. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Proyección de video acerca de la importancia de prevenir del estrés laboral ➤ Exposición de los contenidos de la sesión 2 ➤ Realización de preguntas sobre los contenidos expuestos ➤ Presentación de la guía digital “1, 2, 3, PREVIENE EL ESTRÉS” 	<p>Método de Trabajo social en grupo</p> <p>Modelo de Trabajo Social con orientación hacia colectivos y comunidades</p> <p>Método e-learning</p> <p>Método de acción participativa</p>	<p>Laptops (2)</p> <p>Plataforma virtual Microsoft Teams</p> <p>Programa de presentación PowerPoint– Diapositivas (Ver ANEXO H)</p> <p>Guía digital “1, 2, 3, PREVIENE EL ESTRÉS”</p>	Estudiantes egresados de Trabajo Social	<p>Mauricio Aguirre Aguilera</p> <p>Erika Cueva Jaramillo</p>

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Guía digital “1, 2, 3, PREVIENE EL ESTRÉS” ➤ Conclusión y agradecimiento 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Compartir la guía digital mediante link 				
Fuente: Los autores (2021)							

3.4.2 Cronograma de actividades.

Cuadro 3. Cronograma de actividades

N°	Actividades	Meses											
		Enero				Febrero				Marzo			
		Semanas				Semanas				Semanas			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Diálogo para la viabilidad de la propuesta general del plan de intervención con la Rectora del Colegio de Bachillerato Atahualpa.		11/01/2021										
2	Solicitud de elaboración del oficio de inserción de los estudiantes egresados a la Coordinación de la carrera de Trabajo Social (Ver ANEXO A).		15/01/2021										
3	Entrega del oficio de inserción elaborado por la Coordinación de la carrera de Trabajo Social a los estudiantes egresados.		15/01/2021										
4	Entrega de oficio de inserción por correo electrónico a la rectora para realizar el plan de intervención y el levantamiento de información del Colegio de Bachillerato Atahualpa (Ver ANEXO B).		15/01/2021										
5	Elaboración del Google formulario (encuesta online) para el levantamiento de información.		17/01/2021 19/01/2021										

6	Aceptación del oficio de inserción de la Rectora del Colegio de Bachillerato Atahualpa (Ver ANEXO C).			22/01/2021									
7	Envío del Google formulario (encuesta online) para el levantamiento de información al correo electrónico de la Rectora del Colegio de Bachillerato Atahualpa, al fin de ser distribuida a la plantilla docente (Ver ANEXO D).				25/01/2021								
8	Recepción de los datos recopilados y tabulación automática del Google formulario (encuesta online) de los docentes del Colegio de Bachillerato Atahualpa (Ver ANEXO E).					02/02/2021							
9	Diálogo de coordinación de tiempos con la rectora para ejecutar el plan de intervención.								22/02/2021				
10	Elaboración y diseño de la guía de estrategias de intervención del Trabajo Social en la prevención del estrés laboral, titulado "1, 2, 3, PREVIENE EL ESTRÉS".								22/02/2021	05/03/2021			
11	Creación y diseño del contenido en PowerPoint a presentar en la capacitación (Ver ANEXOS G y H).									01/03/2021	12/03/2021		
12	Envío por correo electrónico la invitación formal a la capacitación Estrategias de intervención del Trabajo Social en la prevención del estrés laboral en docentes del colegio de bachillerato Atahualpa, 2021 (Ver ANEXO F).										11/03/2021		

13	Aplicación del plan de intervención denominado: Estrategias de intervención del Trabajo Social en la prevención del estrés laboral en docentes del colegio de bachillerato Atahualpa, 2021 (Ver ANEXO I).											16/03/2021 18/03/2021	
14	Envío del Google formulario (encuesta online) para la heteroevaluación del plan de intervención al correo electrónico de la Rectora del Colegio de Bachillerato Atahualpa, al fin de ser distribuida a la plantilla docente que participó en la capacitación (Ver ANEXO L).											18/03/2021	
15	Recepción de los datos recopilados y tabulación automática del Google formulario (encuesta online) de la heteroevaluación a los docentes del Colegio de Bachillerato Atahualpa que participaron en la capacitación (Ver ANEXO M).											18/03/2021	
16	Elaboración de la propuesta de evaluación y control de la intervención.											22/03/2021 26/03/2021	
Fuente: Los autores (2021)													

3.4.3 Presupuesto.

Cuadro 4. Presupuesto

N°	Rubros	Unidad	Cantidad	Total
1	Transporte	Bus	8	\$2,40
		Taxi	4	\$12
2	Material y equipo	Laptops	2	\$900
3	Plataforma virtual	Microsoft Teams	1 mes	\$5
TOTAL				\$919,40
Fuente: Los autores (2021)				

3.5 Propuesta de evaluación y control de la intervención

En la propuesta de evaluación y control de la intervención se utilizó la heteroevaluación y autoevaluación, como herramientas para poder evidenciar los resultados y otorgar la valoración del rendimiento de las actividades y competencias desempeñadas, de esta manera se puede comprobar el cumplimiento efectivo de los objetivos planteados en la intervención.

3.5.1 Heteroevaluación. La heteroevaluación se aplicó a 48 maestros presentes en las dos sesiones de la capacitación, por medio de una encuesta online, elaborada en Google Formularios (Ver ANEXO L), con el objetivo de determinar el correcto desarrollo de los contenidos y actividades que se han propuesto, la rúbrica consistió de diez preguntas, que permiten constatar la socialización dirigida por los egresados de Trabajo Social hacia los profesores del “Colegio de Bachillerato Atahualpa”, realizándose al término de la sesión 2, obteniendo resultados positivos, los cuales serán descritos y analizados, a continuación.

En referente a la pregunta 1: ¿Cómo califica el dominio de contenidos expuestos de parte de los capacitadores? Los docentes encuestados consideraron que el dominio de los contenidos expuestos por parte de los capacitadores fue excelente, correspondiendo al 85,4%, evidenciando que los expositores se han preparado para las sesiones, obteniendo un nivel de comprensión pertinente, claro y entendible por parte de los profesores, logrando el objetivo de interiorizar los conocimientos impartidos.

En cuanto a la pregunta 2: ¿Cómo califica la información expuesta en la sesión 1 “Estrés Laboral en los docentes del Colegio de Bachillerato Atahualpa? Y la pregunta 3: ¿Cómo la información expuesta en la sesión 2 “Estrategias de prevención de Trabajo Social frente al estrés laboral en docentes del Colegio de Bachillerato Atahualpa? Se pudo observar que, en ambas interrogantes, la mayoría de los catedráticos encuestados (83.3%) que presenciaron las exposiciones de las dos sesiones consideraron que la información expuesta fue excelente, haciendo hincapié que los contenidos teóricos generales del estrés laboral, intervención del Trabajo Social y estrategias de prevención, fueron idóneos debido a las circunstancias actuales en las que se encuentran los servidores públicos del sistema educativo.

Con relación a la pregunta 4: ¿Cómo considera el manejo de métodos y modelos de capacitación aplicados? La mayor parte de los docentes encuestados (77,1%) establecen que el manejo de los métodos y modelos de capacitación que fueron aplicados en las

sesiones expuestas fueron excelentes, los cuales, se dieron por e-learning donde se aprovecharon los recursos audiovisuales y los que ofrece la plataforma Microsoft Teams, también se motivó a la acción participativa de los maestros, además, de los métodos y modelos propios de Trabajo Social generando dinamismo en la manifestación de los diferentes contenidos de la capacitación.

Correspondiente a la pregunta 5: ¿Cómo califica las temáticas y diseño de la guía “1, 2, 3, PREVIENE EL ESTRÉS”? El 89,6% de los docentes respondieron que las temáticas y el diseño que abarca la guía digital “1,2,3, PREVIENE EL ESTRÉS” son excelentes, lo que evidencia que los contenidos que se encuentran en la misma son de gran relevancia y permiten conocer más a fondo esta enfermedad ocupacional, también se proporcionó las debidas estrategias preventivas que contribuyeron a la disminución de esta problemática.

Respecto a la pregunta 6: ¿cómo considera la relación de los contenidos con la problemática? El 83,3% de los encuestados señalaron la respuesta excelente y el 16,7% bueno, resaltando que los temas expuestos en las dos sesiones de la capacitación, tuvieron gran correspondencia con el estrés laboral, permitiendo una explicación congruente y sistemática de los contenidos.

La pregunta 7 menciona: ¿cómo califica la intervención de los egresados de Trabajo Social? El 87,5% escogió la opción excelente y el 10,4% bueno, siendo evidente que los capacitadores (egresados de la carrera de Trabajo Social) realizaron una correcta exposición clara y argumentada de los contenidos en ambas sesiones.

En referencia a la pregunta 8: ¿de qué manera fueron empleados los recursos tecnológicos (videos, plataforma virtual, guía y presentación)? La mayoría de los profesores encuestados seleccionaron la opción excelente (83,3%) y el resto eligieron bueno (16,7%), demostrando que la utilización de las TIC dentro de la capacitación fue idónea, favoreciendo a la transmisión de los diferentes tópicos acerca del estrés laboral con dinamismo y pertinencia.

En cuanto a la pregunta 9: ¿cómo considera las Estrategias de Intervención de Trabajo Social para prevenir el estrés laboral? El 89,6% de los docentes eligieron la respuesta excelente y el 10,4% la opción bueno, siendo incuestionable destacar que las estrategias de intervención de Trabajo Social para prevenir el estrés laboral son una eficaz herramienta de afrontamiento contra esta enfermedad ocupacional, siendo otra alternativa para lograr contrarrestarla.

Por último, la pregunta 10: ¿cómo considera usted la guía digital “1, 2, 3, PREVIENE EL ESTRÉS” para contrarrestar la prevención del estrés laboral? Cuarenta y dos docentes señalaron la opción excelente que corresponde al 87,5% y seis de ellos seleccionaron bueno correspondiente al 12,5%, por lo tanto, la guía digital “1, 2, 3, PREVIENE EL ESTRÉS” contiene medidas pertinentes para prevenir el estrés laboral, volviéndola una herramienta útil para su aplicación en la vida profesional de los maestros.

3.5.2 Autoevaluación. La autoevaluación contiene 11 preguntas establecidas en la rúbrica, dirigidas a los responsables de la investigación, la cual permitió conocer e identificar los diferentes aspectos que se utilizaron al momento de cumplir cada uno de los objetivos propuestos en la intervención, dando resultados positivos de su actuación (Ver ANEXO N).

CAPÍTULO IV. RESULTADOS DE LA INTERVENCIÓN

4.1 Descripción y contrastación teórica de los logros de intervención

En el proceso de la intervención se consiguieron varios logros que se correlacionan tanto con la fundamentación teórica de la diagnosis y aplicación de la planificación. Toda esta parafernalia parte de la idea de Sánchez et al. (2006) y Acosta y Burguillos (2014) los cuales destacan que la docencia es una de las profesiones donde el estrés laboral tiende más a manifestarse, y el caso de los docentes del Colegio de Bachillerato Atahualpa no es la excepción, llegando a demostrar el acontecer de esta enfermedad ocupacional tanto en los datos estadísticos conseguidos en la encuesta de Google formularios y en las manifestaciones orales de los profesores realizadas en la capacitación.

Otro de los logros a pormenorizar son los referidos por García-García (2020) y Covarrubias (2021), los cuales centran su atención en la intromisión y efectos de la pandemia COVID-19 en los maestros, la cual ha causado una intensificación del estrés laboral. En el transcurso de la capacitación se consiguió destacar estos criterios expuestos por los autores, a razón, de los profesores que aludieron a este hecho y la complejidad en la que se vieron envueltos al adaptarse a la educación virtual, proceso del cual el propio sistema educativo no estaba preparado. Así también, los docentes declararon que la temática del estrés laboral en el contexto educativo es un tema importante y que, en estos momentos continúa en boga, enlazando con lo sostenido por Gismero-González et al. (2012) y Alvites-Huamaní (2019) los cuales enuncian las problemáticas continuas en las labores del conglomerado educacional y su constante vigencia en el terreno profesional, por lo tanto, se logró constatar la necesidad de intervención que apremia a esta situación.

Sobre la base de todo lo descrito, es necesario admitir que los logros conseguidos en la intervención por medio de la capacitación y entrega de la guía digital “1,2,3, PREVIENE EL ESTRÉS” se interrelacionan con el cúmulo de información teórica, captando la atención de los maestros con los diferentes temarios expuestos e internalizando ese conocimiento en ellos, además, de motivarlos a investigar aún más sobre estos temas y en especial estrategias para prevenirlo. Por último, es primordial acentuar que lo realizado y comprobado parte de una insuficiencia de respuestas contra el estrés laboral.

4.2 Conclusiones

Las estrategias de intervención del Trabajo Social previenen el estrés laboral en docentes mediante una serie sistemática de pasos que permiten determinar la viabilidad de su aplicación. Comenzando con el proceso de investigación cuanti-cualitativo del contexto a intervenir, en este caso el Colegio de Bachillerato Atahualpa, donde se consiguió determinar en base al diagnóstico, la existencia de esta enfermedad ocupacional y varios aspectos que influyen en los docentes de la institución.

Asimismo, es indispensable puntualizar ciertos resultados conseguidos en el proceso de la diagnosis, como lo son las causas que han ocasionado en los catedráticos el estrés laboral, las cuales son el desinterés de los alumnos en el estudio por la educación en línea, el irregular respaldo de los padres de familia en el proceso educativo, mayor carga laboral en el presente año lectivo, el entorno físico (hogar) en donde imparten las clases y la reducción del salario por parte del gobierno debido a la pandemia COVID-19.

Estas causales derivaron en los profesores efectos en su salud física y emocional, suscitando nerviosismo, irritabilidad y tensión en el último año lectivo, tanto así, que un alto porcentaje de ellos se encuentran al límite de sus capacidades. De ahí que presentan, consecuencias colaterales como estar demasiado tiempo en el trabajo y, por consiguiente, reducción en la interacción con sus familiares.

Adicionalmente, gran parte de los maestros, que comprenden el 45,7%, no han recibido en el último trimestre capacitaciones acerca de la prevención del estrés laboral, frente a ello, la mayoría considera que el Ministerio de Educación debe proporcionarles estrategias de previsión. Más aún, cuando la necesidad debido al cambio a la educación virtual lo ha precisado. Con todas estas premisas, se partió a la identificación de las estrategias preventivas de Trabajo Social para intervenir dando respuesta a la problemática.

Dichas estrategias se conjugaron bajo los modelos de intervención del Trabajo Social de grupos, y junto al Trabajo Social con orientación hacia colectivos y comunidades, buscando de forma general empoderar a una población como son los maestros (López et al., 2009). Con el fin de contribuir con estrategias de prevención y comenzar con el plan de intervención, se diseñó una guía digital denominada “1,2,3, PREVIENE EL ESTRÉS” que comprende medidas direccionadas a prever el estrés laboral de forma individual, institucional y mixta (Bracco et al., 2018).

A favor de implementar el plan de intervención se planeó en primer lugar la logística, llevada a cabo en un local privado con internet estable y rápido. En el caso de la metodología se aplicó el e-learning y la acción participativa, siendo fundamentales para mantener la atención y el dinamismo en el transcurso de la capacitación.

Por otra parte, para lograr la internalización de los docentes acerca del estrés laboral y estrategias para su prevención, se desarrolló mediante dos momentos: una capacitación online de dos sesiones acerca de la injerencia de este padecimiento en la salud ocupacional y la guía digital donde se expuso las acciones estratégicas preventivas. Por último, el proceso de evaluación y control de la intervención fue calificado por los docentes mediante una heteroevaluación online donde la mayoría respondió de forma positiva al evento.

El estrés laboral seguirá merodeando en el sistema educativo, por eso la necesidad de intervenir contra el mismo es imperante, por consiguiente, las medidas preventivas son una forma de hacerlo. En ese tenor, Trabajo Social se encuentra en la capacidad de poder intervenir frente a esta situación y con acompañamiento del equipo multidisciplinario conseguirá ir reduciendo las causas y efectos que provocan el estrés laboral en el profesorado.

4.3. Recomendaciones

- ❖ Según Cardozo (2016) es esencial que se creen protocolos que afronten el estrés laboral en varias dimensiones. Por lo tanto, el Ministerio de Educación en base a las políticas públicas que sustentan la optimización continua de la salud ocupacional, debería implementar un compendio protocolar para detectar, prevenir, reducir y tratar esta enfermedad en los docentes.
- ❖ Es primordial continuar con procesos de internalización constantes acerca del estrés laboral, mediante capacitaciones u otros medios, debido a la subestimación, desinformación y desinterés de los efectos de esta problemática en el contexto educativo.
- ❖ Es importante realizar investigaciones acerca del estrés laboral en la educación, por parte de la academia, que incluyan a toda la comunidad educativa en todos sus niveles, con el fin de aplicar estrategias más efectivas y adecuadas al contexto.
- ❖ Es indispensable un mayor involucramiento de la profesión de Trabajo Social la prevención del estrés laboral, desarrollando nuevas e innovadoras estrategias para reducir esta coyuntura tanto en la docencia como en otros campos de intervención.

REFERENCIAS

- Acosta Contreras, M., & Burguillos Peña, A. (2014). Estrés y burnout en profesores de primaria y secundaria de Huelva: Las estrategias de afrontamiento como factor de protección. *Revista Internacional de Psicología del Desarrollo y la Educación*, 4(1), 303-309. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349851787033.pdf>
- Acosta-Fernández, M., Parra-Osorio, L., Burbano Molina, C., Aguilera-Velasco, M., & Pozos-Radillo, B. E. (2019). Estrés laboral, burnout, salud mental y su relación con violencia psicológica en docentes universitarios. *Revista Salud Uninorte*, 35(3), 328-342. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/817/81763959003/81763959003.pdf>
- Acuña Ortigoza , M. (2021). América latina. Entre la nueva realidad y las viejas desigualdades. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 23(1), 129-140. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7720275>
- Aguirre Cano, J. S., Buitrago Gómez, C., & Gil Ríos , A. M. (2010). Educación y desarrollo humano, una relación para reflexionar en Trabajo Social. *Revista Eleuthera*, 4, 33-47. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=585961833003>
- Alvites-Huamaní, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-159. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a06v7n3.pdf>
- Amelotti, F., & Fernández Ventura, N. (2012). Estrategias de intervención del Trabajo Social en salud a nivel Interinstitucional. *Margen: revista de trabajo social y ciencias sociales*(66), 1-21. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4036860>
- Antón Ibarra, I. (2002). El Trabajo Social en la promoción y educación para la salud el trabajo en red. *Trabajo social y salud*(42), 311-332. <https://drive.google.com/file/d/0B7LILWDgsTVAZ0R1eDZ0a3VPTm8/edit>
- Asamblea Constituyente de Montecristi. (2008, 20 de octubre). *Constitución de la República del Ecuador*. Biblioteca Digital de la Defensoría Pública del Ecuador. Obtenido de <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf>

- Åslund, C., Larm, P., Starrim, B., & Nilsson, K. (2014). The buffering effect of tangible social support on financial stress: Influence on psychological well-being and psychosom [El efecto amortiguador del apoyo social tangible sobre el estrés financiero: influencia sobre el bienestar psicológico y los síntomas]. *International Journal for Equity in Health*, 13(1), 1-9.
https://www.researchgate.net/publication/266247131_The_buffering_effect_of_tangible_social_support_on_financial_stress_Influence_on_psychological_well-being_and_psychosomatic_symptoms_in_a_large_sample_of_the_adult_general_population
- Auqui-Carangui, D. A. (2020). Reflexiones científicas sobre la salud ocupacional y el sistema general de riesgos profesionales en Ecuador. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 5(4), 166-191.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7398379>
- Avello Martínez, R., & Duart, J. M. (2016). Nuevas tendencias de aprendizaje colaborativo en e-learning. Claves para su implementación efectiva. *Estudios Pedagógicos*, XLII(1), 271-282.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173547563017>
- Ayuso Marente, J. A. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de estrés laboral y burnout. *Revista Iberoamericana de Educación*, 39(3), 1-14. <https://rieoei.org/historico/deloslectores/1341Ayuso.pdf>
- Babatunde, A. (2013). Occupational Stress: A Review on Conceptualisations, Causes and Cure [Estrés ocupacional: revisión de conceptualizaciones, causas y cura]. *Economic Insights – Trends and Challenges, II (LXV)(3)*, 73 - 80. http://upg-bulletin-se.ro/old_site/archive/2013-3/8.Babatunde.pdf
- Balducci, C., Fraccaroli, C., & Schaufeli, W. (2012). Workplace bullying and its relation with work characteristics, personality, and post-traumatic stress symptoms [El acoso laboral y su relación con las características laborales, la personalidad y los síntomas de estrés postraumático: un modelo integrado]. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, 24(5), 499-513.
https://core.ac.uk/reader/34626567?utm_source=linkout&fbclid=IwAR0Ti2NVt-Uc0oDAPoNIFBt86F75DU-T-bFDsdj3wc7hZyfn3jy2fSLZP6U

- Barranco Expósito, C. (2004). La intervención en Trabajo social desde la calidad integrada. *Alternativas: Cuadernos de trabajo social*(12), 79-102.
https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5592/1/ALT_12_05.pdf
- Barrio , J., García, M., Ruiz, I., & Arce, A. (2006). El estrés como respuesta. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1), 37-48. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832311003>
- Barrios Casas, S., & Paravic Klijn, T. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 14(1), 136-141.
https://www.scielo.br/pdf/rlae/v14n1/v14n1a19.pdf?fbclid=IwAR3e6GLyfOYhR9HwG1bL2_0nvF64oLEbwNnxLD3tCZeHmi9loKz_1HatNQg
- Bracco Bruce, L., Valdez Oyague, R., Wakeham Nieri, A., & Velázquez, T. (2018). Estrategias para enfrentar el Síndrome de Agotamiento Profesional: Aportes desde la institución y los trabajadores penitenciarios peruanos. *Psicoperspectivas*, 17(3), 158-171.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/psicop/v17n3/0718-6924-psicop-17-03-158.pdf>
- Bracho-Paz , D. C. (2020). Síndrome de burnout y fatiga laboral. *CIENCIAMATRIA*, 6(Extra 1), 264-294. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7390785>
- Cardozo Gutierrez , L. A. (2017). Generadores de estrés en educadores del sector público, privado y rural. *Educación Superior*, 2(1), 56-71.
http://www.scielo.org.bo/pdf/escepies/v2n1/v2n1_a06.pdf
- Cardozo Gutierrez , L. A. (2017). La presencia de estrés en el profesorado según sexo y contexto laboral. *Revista de Investigación Psicológica*(18), 43-57.
http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n18/n18_a05.pdf
- Cardozo Gutierrez, L. A. (2016). El estrés en el profesorado. *Revista de Psicología*(15), 75-98. http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n15/n15_a06.pdf
- Casas Anguita, J., Repullo Labrador, J., & Donado Campos, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Elsevier*, 31(18), 527-538. <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-pdf-13047738>

- Castro Clemente, C., & Pérez Viejo, J. (2017). El trabajo social en el entorno educativo español. *BARATARIA. Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*(22), 215-226. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3221/322153762013/index.html>
- Cladellas-Pros, R., Castelló-Tarrida, A., & Parrado-Romero, E. (2018). Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual. *Revista Salud Pública*, 20(1), 53-59. <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v20n1/0124-0064-rsap-20-01-00053.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2018). *Panorama Social de América Latina*. CEPAL. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44395/11/S1900051_es.pdf
- Conde Pastor, M., & Menéndez Balaña, F. J. (2002). Revisión sobre las técnicas de biofeedback y sus aplicaciones. *Acción psicológica*, 1(2), 165-181. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1252859>
- Congreso Nacional. (2011, 31 de marzo). *Ley de Seguridad Social*. Biblioteca General de la Defensoría Pública del Ecuador. <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/561/1/Ley%20de%20Seguridad%20Social.pdf>
- Congreso Nacional. (2015, 18 de diciembre). *Ley Orgánica de Salud*. Ministerio de Salud Pública. <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2017/03/LEY-ORG%C3%81NICA-DE-SALUD4.pdf>
- Covarrubias Hernández, L. Y. (2021). Educación a distancia: transformación de los aprendizajes. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 23(1), 150-160. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7720277>
- De Bono, E. (1988). *Seis sombreros para pensar*. Juan Granica S.A. https://www.ues.mx/Movilidad/Docs/MovilidadAcademica/LIBRO_Seis_Sombreros_Para_Pensar.pdf
- Delgado Espinoza, S. K., Calvanapón Alva, F. A., & Cárdenas Rodríguez, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-18. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5728/572863748003/572863748003.pdf>

- Dirección Nacional de Normativa Jurídico Educativa del Ministerio de Educación. (2017, 19 de mayo). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Ministerio de Educación. <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/05/Ley-Organica-Educacion-Intercultural-Codificado.pdf>
- El estrés laboral como síntoma de una empresa. (2007). *Perspectivas*(20), 55-66. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942331005.pdf>
- Falla Ramírez, U. (2017). La intencionalidad de la intervención del Trabajo Social. *Trabajo social (Universidad Nacional de Colombia)*(19), 123-135. de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6344137>
- Fol Olguín, R., & Pérez Chavéz, J. (2017). *Prevención social: guía práctica fiscal, laboral y de seguridad social* (5ta ed.). Tax Editores Unidos. <https://elibro-net.basesdedatos.utmachala.edu.ec/es/lc/utmachala/titulos/40268>
- Gabel-Shemueli , R., Peralta Rondan, V., Paiva Lozano , R. A., & Aguirre Huarcaya, G. (2012). Estrés laboral: relaciones con inteligencia emocional, factores demográficos y ocupacionales. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17(58), 271-290. <https://www.redalyc.org/pdf/290/29023348005.pdf>
- García-García, M. D. (2020). La docencia desde el hogar. Una alternativa necesaria en tiempos del Covid 19. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 5(4), 304-324. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7398376>
- Gismero-González, E., Bermejo, L., Prieto, M., Cagigal, V., García Mina, A., & Hernández, V. (2012). Estrategias de Afrontamiento Cognitivo, Auto-eficacia y variables laborales. Orientaciones para prevenir el Estrés Docente. *Acción Psicológica*, 9(2), 87-96. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=344030770008>
- Griffiths , A., Leka , S., & Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales* (Serie protección de la salud de los trabajadores ; no. 3 ed.). Organización Mundial de la Salud. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42756>

- Guerrero Barona, E., & Rubio Jiménez, J. C. (2005). Estrategias de prevención e intervención del “burnout” en el ámbito educativo. *Salud mental*, 28(5), 27-33. <http://www.scielo.org.mx/pdf/sm/v28n5/0185-3325-sm-28-05-27.pdf>
- Houtman , I., Jettinghof , K., Cedillo, L., Organización Mundial de la Salud. , & Equipo de Salud Ocupacional y Ambiental. (2008). *Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente tradicional de trabajo: Consejos para empleadores y representantes de los trabajadores*. Organización Mundial de la Salud (OMS). https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2018). *Tecnologías de la Información y Comunicación. Encuesta Multipropósito - TIC*. INEC. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/TIC/2018/201812_Principales_resultados_TIC_Multi proposito.pdf
- Intriago Miranda , S. A. (2019). Síndrome del "Burnout" en personal de salud de un centro hospitalario de la dirección distrital Junín-Bolívar. *Revista San Gregorio*(35), 94-107. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/n35/2528-7907-rsan-35-00094.pdf>
- Jiménez Barbosa, I. A. (2004). Salud ocupacional una visión histórica y general. *Ciencia y Tecnología para la Salud Visual y Ocular*(2), 99-105. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5599212>
- Jiménez-Bonilla, D. M., & Jiménez-Bonilla, E. D. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción. *Revista Ciencia UNEMI*, 9(18), 26-34. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5774750>
- Kossek, E., Kalliath, T., & Kalliath, P. (2012). Achieving employee wellbeing in a changing work environment: An expert commentary on current scholarship [Lograr el bienestar de los empleados en un ambiente de trabajo cambiante]. *International Journal of Manpower*, 33(7), 738-753. https://www.researchgate.net/publication/263574967_Achieving_employee_wel

lbeing_in_a_changing_work_environment_An_expert_commentary_on_current_scholarship

López Díaz, Y., Martínez Roa, J. A., & Peralta Moreno, L. J. (2009). *Trabajo social de grupo: producción escrita, docencia y modelos de intervención*. Universidad Nacional de Colombia. <https://elibro-net.basesdedatos.utmachala.edu.ec/es/lc/utmachala/titulos/127830>

Lozano Lorenzo, M. J., & Pérez Cachafeiro, S. (2010). Trabajo social clínico. Modelo de prevención y desarrollo social. *Perspectivas sociales = Social Perspectives*, 12(2), 69-109. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3649934>

Mejía Córdova, G. (2017). Relación entre Estrés Financiero y el Bienestar de los Empleados. *Investigación Administrativa*, 46(119), 1-22. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4560/456050279003/456050279003.pdf>

Mejia, C., Chacon, J., Enamorado-Leiva, O., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. A., & García-Espinosa, Y. A. (2020). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211. <http://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>

Méndez Maldonado, P. D. (2018). *El estrés laboral en el desempeño profesional de los Agentes de la Unidad Operativa de Control de Tránsito Loja y la intervención de la Trabajadora Social [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Loja]*. Repositorio digital. <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/20211/1/Paola%20del%20Cisne%20M%c3%a9ndez%20Maldonado.pdf>

Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2019). *Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019-2025*. Dirección Nacional de Ambiente y Salud. <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2019/10/MANUAL-DE-POLITICAS-final.pdf>

Montenegro, S., Raya, E., & Navaridas, F. (2020). Percepciones Docentes sobre los Efectos de la Brecha Digital en la Educación Básica durante el Covid -19. *Revista internacional de educación para la justicia social (RIEJS)*, 9((3e)), 317-333. https://revistas.uam.es/riejs/article/view/riejs2020_9_3_017/13082

- Montiel Hijano, L. M. (2010). La importancia de la salud laboral docente: estudio de un caso concreto. *Espiral. Cuadernos del profesorado*, 3(5), 11-29.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3160631>
- Muñoz Franco, N. E. (2007). Promoción y desarrollo humano: su relación actual con el trabajo social en salud. *Trabajo social (Universidad Nacional de Colombia)*(9), 105-110. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4397680>
- Navarro Aparicio, J. (2009). Modelo de intervención psicosocial en las organizaciones frente al estrés laboral: estrategia operativa. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 55(215), 86-98. <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v55n215/original7.pdf>
- Octavio Verduzco, R. F., García Hernández, C., & Mercado Ibarra, S. M. (2018). El estrés en el entorno laboral. Revisión genérica desde la teoría. *CULCyT: Cultura Científica y Tecnológica*, 15(64), 31-42.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7188504>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013). *La Prevención del estrés en el trabajo, puntos de control: Las mejoras prácticas para la prevención del estrés en el lugar de trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_251057.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo* (1ra ed.). Oficina Internacional del Trabajo.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2020). *En tiempos de estrés, haz lo que importa: una guía ilustrada* (1 ed.). Organización Mundial de la Salud.
https://www.who.int/docs/default-source/mental-health/sh-2020-spa-3-web.pdf?sfvrsn=34159a66_2
- Organización Panamericana de la Salud (OPS). (06 de Abril de 2017). *Plan de acción sobre la salud de los trabajadores 2015-2025*. Washington, D.C: Repositorio Institucional para intercambio de información IRIS.
https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/33983/CD54_10Rev.%201-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2020). *Primera ayuda psicológica. Juntos más fuertes. Una guía para ayudarle a usted y a su comunidad. 2.ª edición* (2 ed.). Organización Panamericana de la Salud.
<https://iris.paho.org/handle/10665.2/35229>
- Osorio, J. E., & Cárdenas Niño, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Revista Diversitas - Perspectivas En Psicología*, 13(1), 81-90.
<https://www.redalyc.org/pdf/679/67952833006.pdf>
- Páez Cot , C. (2015). La supervisión desde el trabajo social un instrumento de creación y construcción del pensamiento. *Documentos de Trabajo Social*(56), 169-183.
 Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5612800>
- Patlán Pérez, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v35n1/2011-7531-sun-35-01-156.pdf>
- Pérez Mendoza, L., & Díaz Flórez, Y. (2014). Trabajo social organizacional y en salud ocupacional en Colombia. Inicios, desarrollos y desafíos. *Revista Eleuthera*, 10, 121-145. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=585961839008>
- Presidencia de la República del Ecuador - Decreto Ejecutivo 710. (2011, 01 de abril). *Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público*. Ministerio de Telecomunicaciones y de la sociedad de la información - Gobierno Electrónico.
<https://www.gobiernoelectronico.gob.ec/wp-content/uploads/2018/10/Reglamento-a-la-Ley-Org%C3%A1nica-del-Servicio-P%C3%BAblico.pdf>
- Presidencia de la República del Ecuador. (2010, 06 de octubre). *Ley Orgánica del Servicio Público*. Biblioteca Digital de la Defensoría Pública del Ecuador.
<https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/817/1/Ley%20org%c3%a1nica%20de%20servicio%20p%c3%bablico%20-%20LOSEP.pdf>
- Puyol Lerga, M. B., & Hernández Hernández, M. (2009). Trabajo social en educación. *Qurriculum: Revista de Teoría, Investigación y Práctica Educativa*(22), 97-117.
https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/13919/Q_22_%282009%29_05.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Raver, J., & Nishii, L. (2010). Once, Twice, or Three Times as Harmful? Ethnic Harassment, Gender Harassment, and Generalized Workplace Harassment [¿Una, dos o tres veces más dañino? Acoso étnico, acoso de género y acoso generalizado en el lugar de trabajo]. *Journal of Applied Psychology*, 95(2), 236–254.
https://www.researchgate.net/publication/41967718_Once_Twice_or_Three_Times_as_Harmful_Ethnic_Harassment_Gender_Harassment_and_Generalized_Workplace_Harassment
- Robinet-Serrano, A., & Pérez-Azahuanche, M. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Polo del Conocimiento*, 5(12), 637-653.
https://www.researchgate.net/publication/347945564_Estres_en_los_docentes_en_tiempos_de_pandemia_Covid-19
- Rodríguez Carvajal, R., & Rivas Herмосill, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 72-88.
<http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>
- Rodríguez Gonzales, R., Roque Doval, Y., & Molerio Pérez, O. (2002). Estrés Laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento. *Revista Internacional de Psicología*, 3(1), 1-19.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6161378>
- Rodríguez Ramírez, J. A., Guevara Araiza, A., & Viramontes Anaya, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ierediech/v8n14/2448-8550-ierediech-8-14-45.pdf>
- Sánchez Herrera, S., Guerrero Barona, E., & Rubio Jiménez, J. C. (2006). Reflexiones, diseño y propuesta de un programa de prevención y control de estrés. *Revista Internacional de Psicología del Desarrollo y la Educación*, 1(1), 99-107.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832311009>
- Schaufeli, W. (1999). Evaluación de riesgos psicosociales y prevención del estrés laboral: algunas experiencias holandesas. *Revista de Psicología del Trabajo y de*

las Organizaciones, 15(2), 147-172.

<https://journals.copmadrid.org/jwop/files/52170.pdf>

Suárez Castro, E. M. (2003). Promoción de la salud y prevención de la enfermedad. *Aquichan*(3), 9-15.

<https://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/29/55>

Trujillo Flores, M. M., Valderrabano Almegua, M. D., & Hernández Mendoza, R. (2007). Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 17(29), 71-91. <https://www.redalyc.org/pdf/818/81802905.pdf>

Vallejos Díaz, Y. A. (2008). Forma de hacer un diagnóstico en la investigación científica. Perspectiva holística. *Teoría y praxis investigativa*, 3(2), 11-22.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3700944>

Vázquez González, S., & Cid de León Bujanos, B. G. (2015). Sistematizando la acción del trabajo social en salud. *Interacción y perspectiva: Revista de Trabajo Social*, 5(1), 85-102. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5154895>

Véliz Bustamante, C., & Andrade Guzmán, C. (2017). Formación en Trabajo Social articulaciones entre investigación e intervención y estrategias de enseñanza aprendizaje. *Revista Latinoamericana de Metodología de la Investigación Social: ReLMIS*(14), 51-64.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6152088>

ANEXO A. Oficio de solicitud de inserción a Coordinación de Trabajo Social



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

D.L. No. 69-04 DE 14 DE ABRIL DE 1969 PROVINCIA DE EL ORO - REPUBLICA DEL ECUADOR

Facultad de Ciencias Sociales

Carrera de Trabajo Social

"Calidad, pertinencia y calidez"

Machala, 15 de enero de 2021

Lcdo.

Miguel Ángel Ramón Pineda Mgs.

Coordinador de la Carrera de Trabajo Social

Facultad de Ciencias Sociales

De nuestra consideración:

Nosotros, **Aguirre Aguilera Mauricio Francisco**, con Cédula N° **0706694486**, y **Cueva Jaramillo Erika Elizabeth**, con Cédula N° **0706165206**, estudiantes **egresados** de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales, solicitamos la elaboración del **oficio de inserción** para nuestra intervención y levantamiento de información en el Colegio de Bachillerato Atahualpa que nos servirá para llevar a cabo el trabajo de titulación que cuenta con el título "ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN DEL TRABAJO SOCIAL EN LA PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DEL COLEGIO DE BACHILLERATO ATAHUALPA, 2021".

Agradecemos la gentileza de su atención.

Atentamente,

Aguirre Aguilera Mauricio Francisco

C.I. **0706694486**

Cueva Jaramillo Erika Elizabeth

C.I. **0706165206**

ANEXO B. Oficio de inserción al Colegio de Bachillerato Atahualpa



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

D.L. NO. 69-04 DE 14 DE ABRIL DE 1969

Calidad, Pertinencia y Calidez

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

SECCIÓN / CARRERA: TRABAJO SOCIAL

Oficio nro: UTMACH-FCS-CCTS-2021-007-0F

Machala, 15 de enero del 2021

Señora

Lcda. GRACE APOLO LÓPEZ, Mgs.

Rectora del Colegio de Bachillerato Atahualpa

De mis consideraciones:

Reciba un cordial saludo, por medio de la presente solicito a usted de la manera más atenta se brinde la facilidad de intervención y levantamiento de información a los señores Aguirre Aguilera Mauricio Francisco, con cédula N° 0706694486, y Cueva Jaramillo Erika Elizabeth, con cédula N° 0706165206, estudiantes egresados de la Carrera de Trabajo Social, que se encuentran desarrollando el proyecto de titulación denominado: "Estrategias de Intervención del Trabajo Social en la Prevención del Estrés Laboral en Docentes del Colegio de Bachillerato Atahualpa, 2021".

Esperando contar con una respuesta favorable, le anticipo mis sinceros agradecimientos

Atentamente,



MIGUEL ANGEL
RAMON PINEDA

MIGUEL ANGEL RÁMON, Ph.D.

Coordinador de la Carrera de Trabajo Social

MAR/Miguel R.

ANEXO C. Oficio de aceptación del Colegio de Bachillerato Atahualpa



COLEGIO DE BACHILLERATO "ATAHUALPA"

Machala – El Oro – Ecuador

Oficio No. 015-R-CBA

Machala, 22 de enero de 2021

Licenciado

Miguel Ángel Ramón Pineda, Mgs

**COORDINADOR DE LA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD
TÉCNICA DE MACHALA**

Ciudad. -

De mi consideración:

Reciba un atento y cordial saludo del Colegio de Bachillerato "Atahualpa", a la vez para comunicarle que, los señores: **AGUIRRE AGUILERA MAURICIO FRANCISCO** y **CUEVA JARAMILLO ERIKA ELIZABETH**, han sido aceptado por nuestra institución educativa, para realizar la intervención sobre la temática "**Estrategias de Intervención del Trabajo Social en la Prevención del Estrés Laboral en Docentes del Colegio de Bachillerato Atahualpa, 2021**", de acuerdo con los recursos y el asesoramiento que implementaran para el cumplimiento de las actividades que les han asignado.

Por la gentil atención, me suscribo de Usted.

Atentamente,

Lic. Grace Apolo López

RECTORA ENCARGADA



Copia para: Archivo

E. Menéndez

Av. Ferroviaria 1802 Edgar Córdova Polo y Primera

ANEXO D. Encuesta online del Estrés laboral en Google Formularios

2/4/2021 UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES CARRERA DE TRABAJO SOCIAL TRABAJO DE TI...

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES CARRERA DE TRABAJO SOCIAL TRABAJO DE TITULACIÓN - ENCUESTA

La siguiente encuesta está enmarcada al título del trabajo de Sistematización de Experiencias Prácticas de Investigación o Intervención el cual es "Estrategias de intervención del Trabajo Social en la prevención del estrés laboral en docentes del Colegio de Bachillerato Atahualpa, 2021".

Objetivo: Contribuir con estrategias de intervención del Trabajo Social en la prevención del estrés laboral en docentes del Colegio de Bachillerato Atahualpa.

La información proporcionada es de estricta confidencialidad no afecta los intereses privados. En cada una de las preguntas, por favor, seleccione la respuesta en el casillero que más represente su punto de vista.

***Obligatorio**

DATOS GENERALES

1. Sexo *

Marca solo un óvalo.

Masculino

Femenino

2. Edad *

<https://docs.google.com/forms/d/1mzx5tgEq2qnFswfCMwoD3Rk3fizoMbsvhTMnaFYW0Tk/edit> 1/14

3. Estado Civil *

Marca solo un óvalo.

- Casado/a
- Soltero/a
- Unión libre
- Divorciado/a
- Viudo/a

4. ¿Es padre/madre de familia? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

5. ¿Cuántos hijos tiene?

Marca solo un óvalo.

- 1
- 2
- 3
- 4 o más

6. Condición laboral *

Marca solo un óvalo.

- Contrato
- Provisional
- Definitivo

7. ¿Cuántas asignaturas tiene a su cargo? *

Marca solo un óvalo.

- 1
- 2
- 3
- 4 o más

8. ¿En cuántos cursos imparte clase? *

Marca solo un óvalo.

- 1
- 2
- 3
- 4 o más

Sección: Estrés Laboral



9. 1.- En el último año, ¿ha sufrido de estrés laboral? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- De vez en cuando
- A menudo
- Muy a menudo

10. 2.- ¿Considera usted que ha aumentado el estrés laboral por la pandemia COVID-19? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Neutral
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Sección: Causas del Estrés Laboral



11. 3.- ¿Cree usted que se ha incrementado su carga laboral en el actual periodo educativo? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Neutral
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

12. 4.-¿La falta de motivación e interés por parte del alumnado ha aumentado en este proceso de educación virtual? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Neutral
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

13. 5.- ¿Ha percibido falta de cooperación de los padres de familia en el proceso educativo? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 De vez en cuando
 A menudo
 Muy a menudo

14. 6.-¿Le ha ocasionado dificultad al adaptarse a la modalidad virtual? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Neutral
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

15. 7.-¿Considera usted que el entorno físico (hogar) le ha ocasionado inconvenientes al momento de impartir clases? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Neutral
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

16. 8.- ¿El escaso conocimiento y uso de las TIC'S ha sido una dificultad al momento de impartir clases? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 De vez en cuando
 A menudo
 Muy a menudo

17. 9.- ¿La reducción salarial por la pandemia Covid-19, establecida por el gobierno, ha afectado en su motivación al momento de trabajar? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Neutral
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

18. 10.- ¿Ha experimentado estrés laboral por estas causas? (Escoger 4 opciones) *

Selecciona todas las que correspondan.

- Desinterés por parte del alumnado.
- Irregular respaldo de los padres de familia en el proceso educativo.
- Deficiente comunicación dentro del personal docente
- Disminución del salario
- Escaso conocimiento y uso de las TIC'S
- Adaptación al medio virtual
- Entorno físico

Sección: Efectos del Estrés laboral



19. 11.- ¿Siente que su actividad laboral ha afectado en su salud física y emocional? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 De vez en cuando
 A menudo
 Muy a menudo

20. 12.- ¿Ha presentado nerviosismo, irritabilidad y tensión en el actual año académico? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 De vez en cuando
 A menudo
 Muy a menudo

21. 13.- ¿Se ha sentido agotado emocionalmente al terminar su jornada laboral? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 De vez en cuando
 A menudo
 Muy a menudo

22. 14.- ¿Siente que su trabajo lo está desgastando? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 De vez en cuando
 A menudo
 Muy a menudo

23. 15.- ¿Siente que está demasiado tiempo en el trabajo por el cambio a la educación virtual? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 De vez en cuando
 A menudo
 Muy a menudo

24. 16.- ¿Se siente como si estuviera al límite de sus capacidades por las actividades que desarrolla en el trabajo y el hogar? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 De vez en cuando
 A menudo
 Muy a menudo

25. 17.- En la actualidad, ¿sus ocupaciones laborales han influido en la disminución de la interacción con su familia? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- De vez en cuando
- A menudo
- Muy a menudo

Sección: **Ámbito educativo**



26. 18.- ¿Cómo considera usted la relación laboral con sus compañeros? *

Marca solo un óvalo.

- Deficiente
- Regular
- Buena
- Muy buena

27. 19.- ¿Se ha sentido presionado por las demandas que exige el sistema educativo para obtener determinados resultados? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- De vez en cuando
- A menudo
- Muy a menudo

28. 20.- ¿Ha percibido que las clases online han limitado el tiempo disponible para impartir los contenidos académicos a los estudiantes? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- De vez en cuando
- A menudo
- Muy a menudo

29. 21.- ¿Considera usted que no ha recibido suficiente capacitación de parte del Ministerio de Educación acerca del proceso de educación online? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Neutral
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Sección: Estrategias de Prevención del Estrés Laboral



30. 22.- ¿Ha recibido en el último trimestre capacitación acerca de la prevención del estrés laboral? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No

31. 23.- ¿Cree usted que es importante que el sistema educativo ecuatoriano proporcione estrategias de prevención sobre el estrés laboral dirigido a los docentes? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Neutral
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

32. 24.- ¿Conoce usted estrategias de intervención del trabajo social en la prevención del estrés la laboral? *

Marca solo un óvalo.

- Si conozco
- No tengo conocimiento

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios



Encuesta - Estrategias de intervención del Trabajo Social en la prevención del estrés

Preguntas **Respuestas** 46

46 respuestas



No se aceptan más respuestas



Mensaje para los encuestados

Ya no se aceptan respuestas en este formulario

Resumen

Pregunta

Individual

ANEXO E. Resultados de la encuesta online del Estrés laboral de Google Formularios



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES CARRERA DE TRABAJO SOCIAL TRABAJO DE TITULACIÓN - ENCUESTA



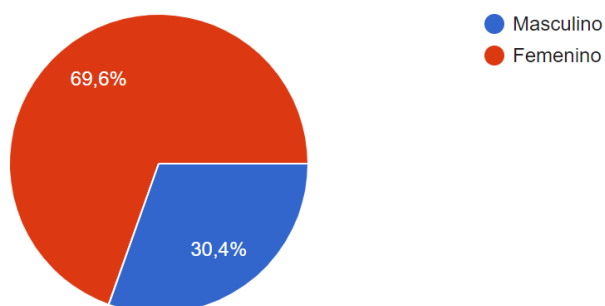
La siguiente encuesta está enmarcada al título del trabajo de Sistematización de Experiencias Prácticas de Investigación o Intervención el cual es "Estrategias de intervención del Trabajo Social en la prevención del estrés laboral en docentes del Colegio de Bachillerato Atahualpa, 2021".

Objetivo: Contribuir con estrategias de intervención del Trabajo Social en la prevención del estrés laboral en docentes del Colegio de Bachillerato Atahualpa.

La información proporcionada es de estricta confidencialidad no afecta los intereses privados. En cada una de las preguntas, por favor, seleccione la respuesta en el casillero que más represente su punto de vista.

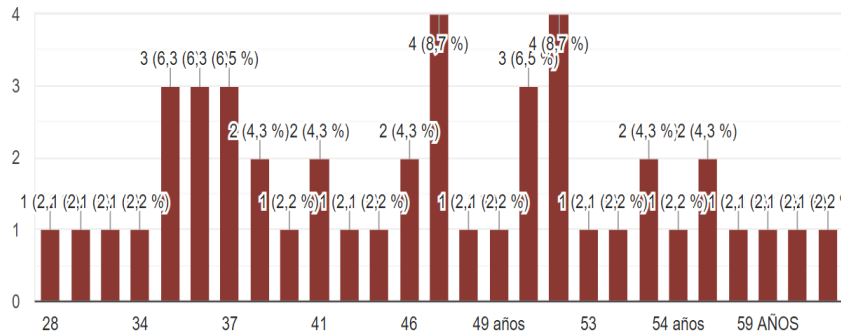
Sección. Datos Generales

Gráfico 1. Sexo



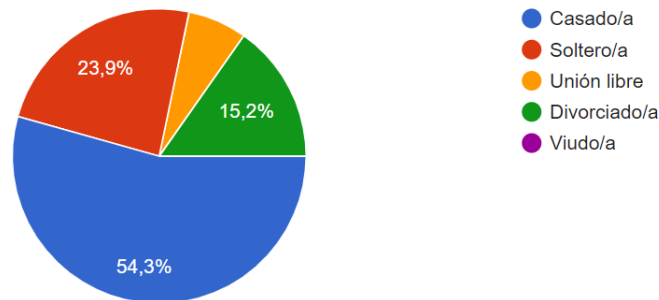
Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

Gráfico 2. Edad



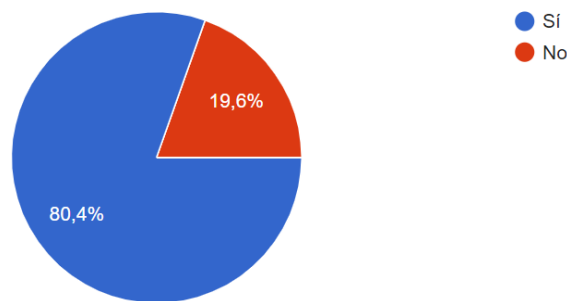
Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

Gráfico 3. Estado civil



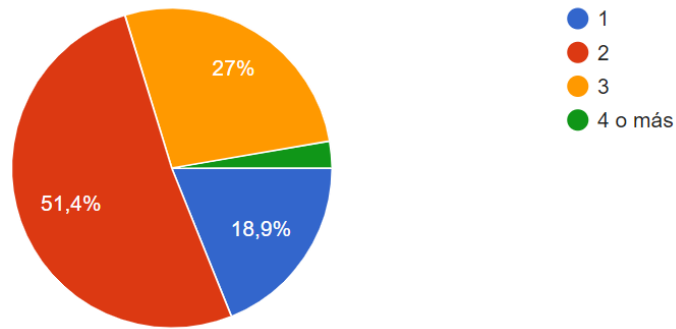
Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

Gráfico 4. Padre/Madre de familia



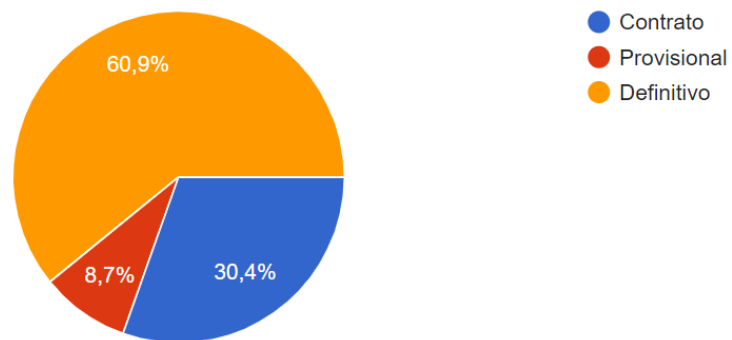
Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

Gráfico 5. Hijos



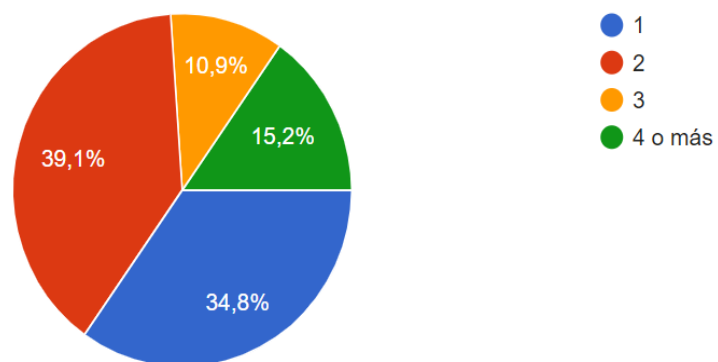
Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

Gráfico 6. Condición laboral



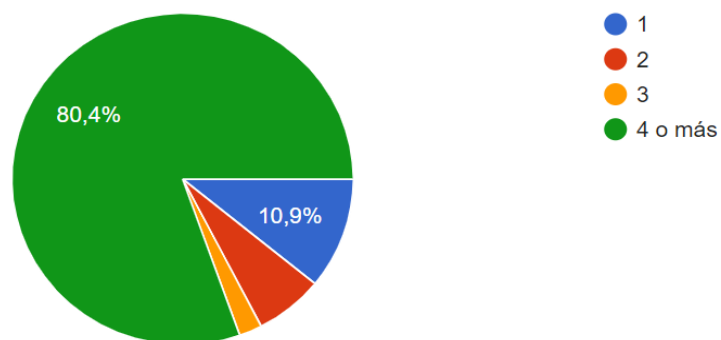
Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

Gráfico 7. Asignaturas a cargo



Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

Gráfico 8. Cursos a cargo

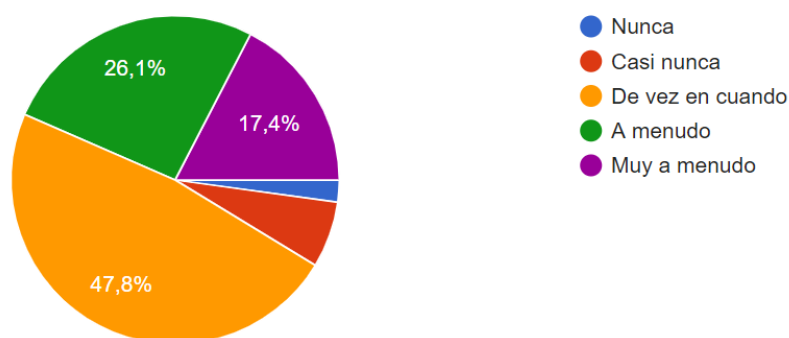


Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

Sección. Estrés Laboral

1.- En el último año, ¿ha sentido estrés laboral?

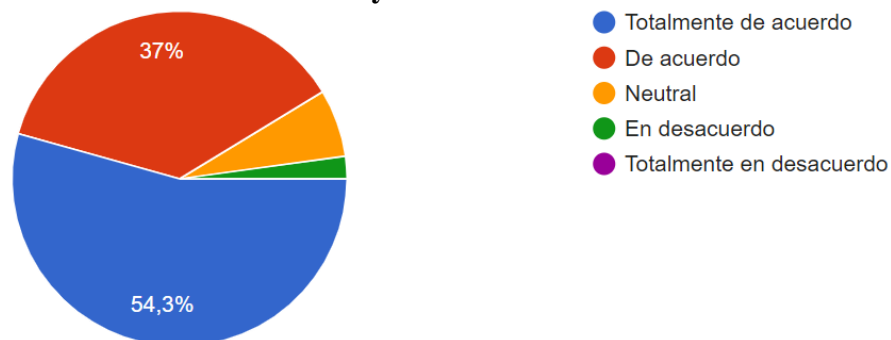
Gráfico 9. Estrés laboral en el último año



Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

2.- ¿Considera usted que ha aumentado el estrés laboral por la pandemia COVID-19?

Gráfico 10. Estrés laboral y COVID-19

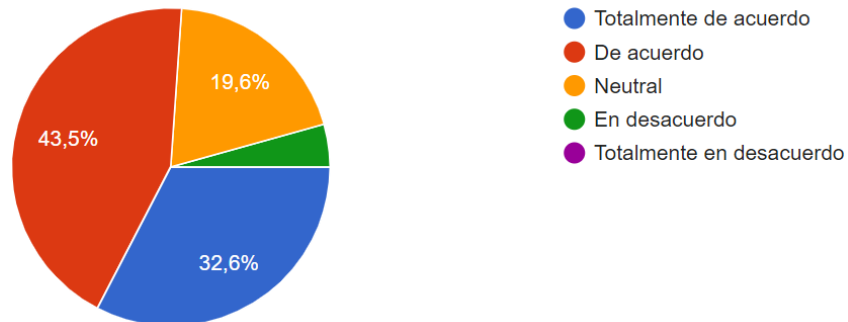


Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

Sección. Causas del estrés laboral

3.- ¿Cree usted que ha incrementado su carga laboral en el actual período educativo?

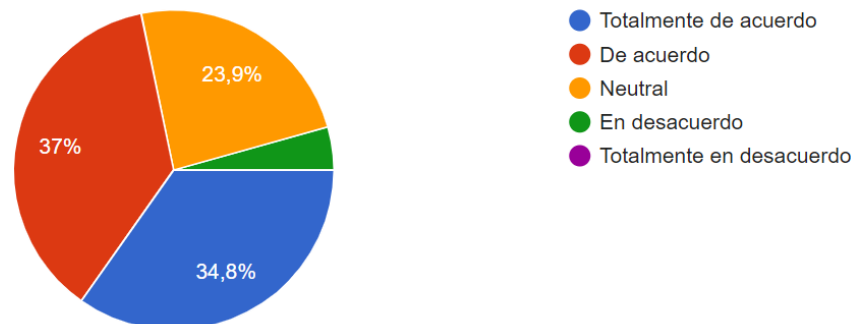
Gráfico 11. Carga laboral



Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

4.- ¿La falta de motivación e interés por parte del alumnado a aumentando en este proceso de educación virtual?

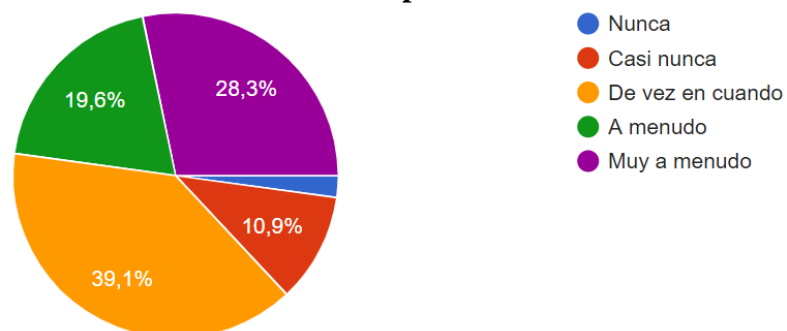
Gráfico 12. Desmotivación y desinterés del alumnado



Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

5.- ¿Ha percibido falta de cooperación de los padres de familia en el proceso educativo?

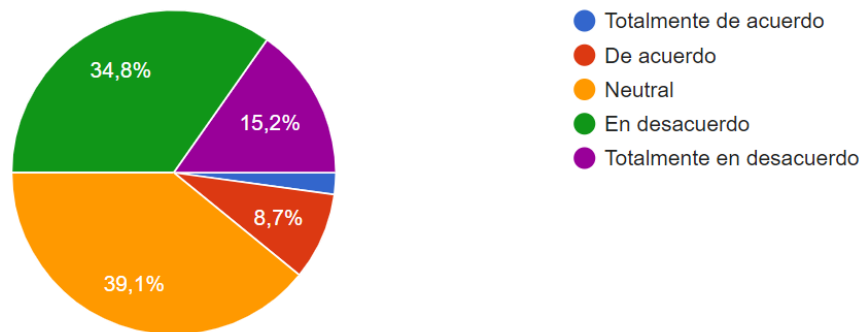
Gráfico 13. Desinterés de los padres de familia



Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

6.- ¿Le ha ocasionado dificultad adaptarse a la modalidad virtual?

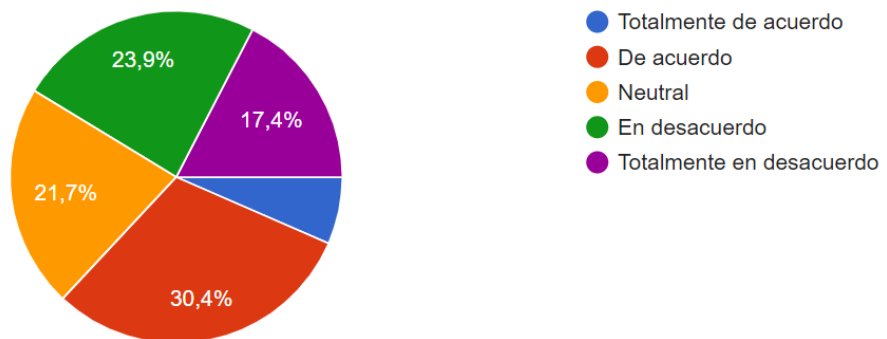
Gráfico 14. Adaptación a la modalidad virtual



Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

7.- ¿Considera usted que el entorno físico (hogar) le ha ocasionado inconvenientes al momento de impartir clases?

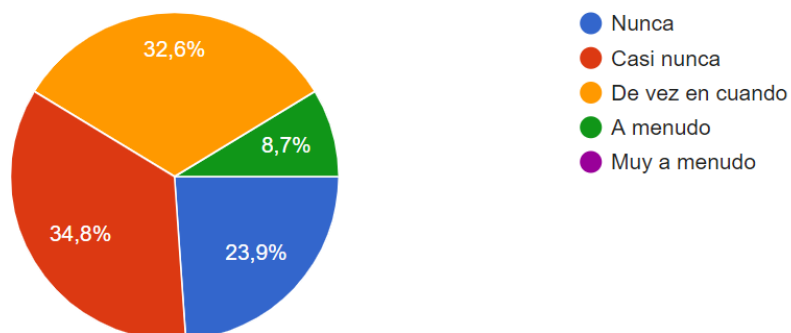
Gráfico 15. Entorno físico (Hogar)



Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

8.- ¿El escaso conocimiento y uso de las TIC'S ha sido una dificultad al momento de impartir clases?

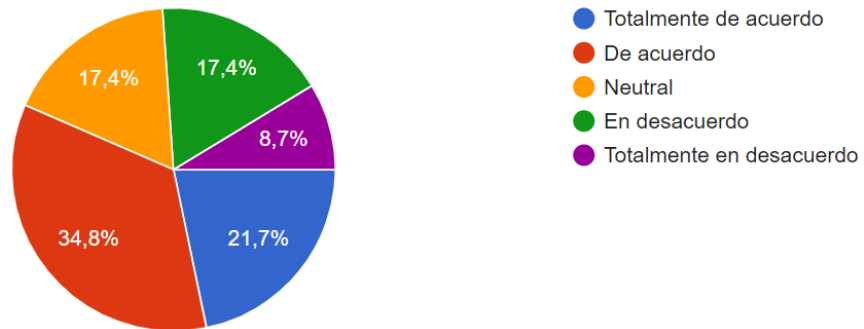
Gráfico 16. Desconocimiento del uso de las TICs



Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

9.- ¿La reducción salarial por la pandemia Covid-19, establecida por el gobierno, ha afectado en su motivación al momento de trabajar?

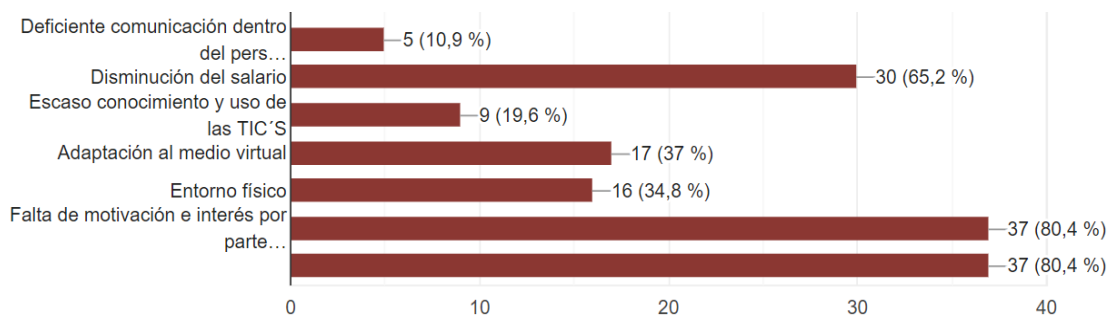
Gráfico 17. Reducción salarial



Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

10.- ¿Ha experimentado estrés laboral por estas causas? (Escoger 4 opciones)

Gráfico 18. Causas del estrés laboral

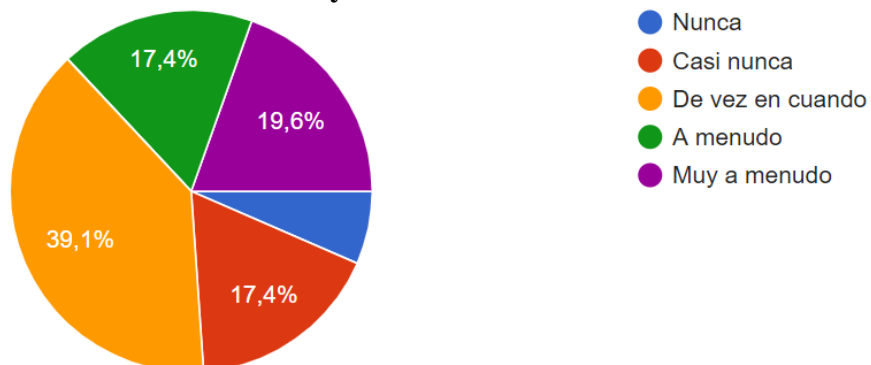


Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

Sección. Efectos del estrés laboral

11.- ¿Siente que su actividad laboral ha afectado en su salud física y emocional?

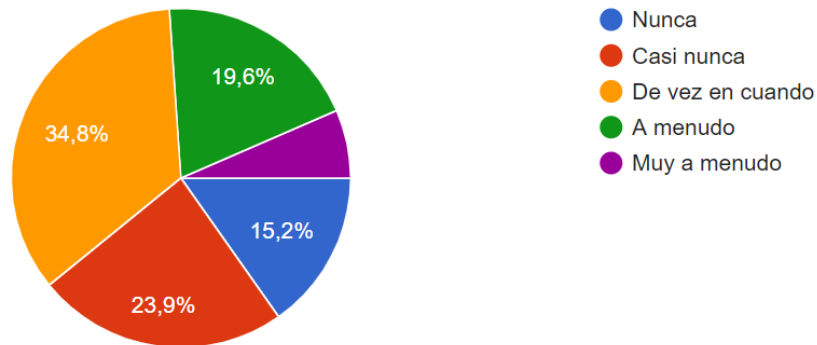
Gráfico 19. Salud física y emocional



Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

12.- ¿Ha presentado nerviosismo, irritabilidad y tensión en el actual año académico?

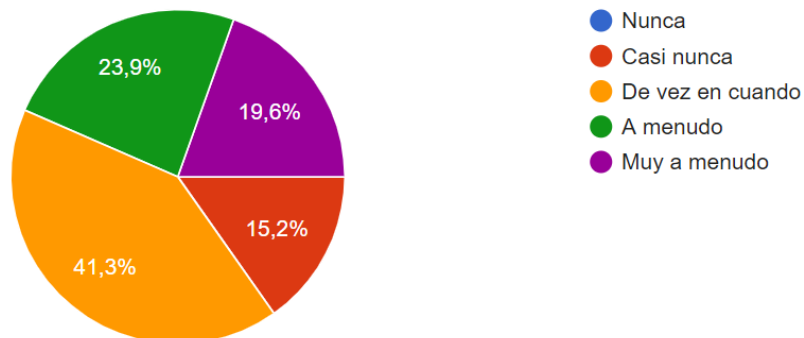
Gráfico 20. Nerviosismo, irritabilidad o tensión



Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

13.- ¿Se ha sentido agotado emocionalmente al terminar su jornada laboral?

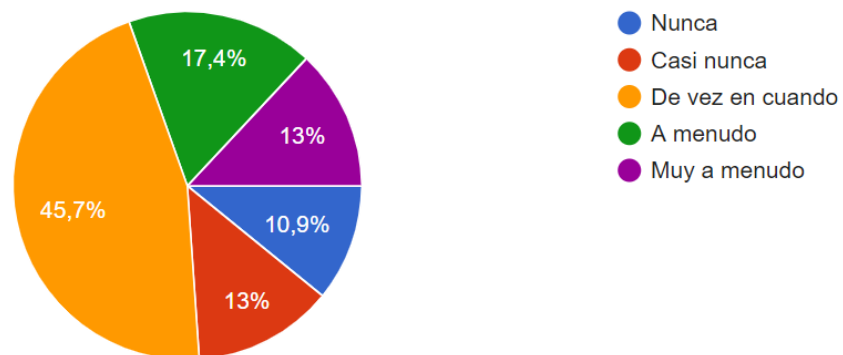
Gráfico 21. Agotamiento emocional



Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

14.- ¿Siente que su trabajo lo está desgastando?

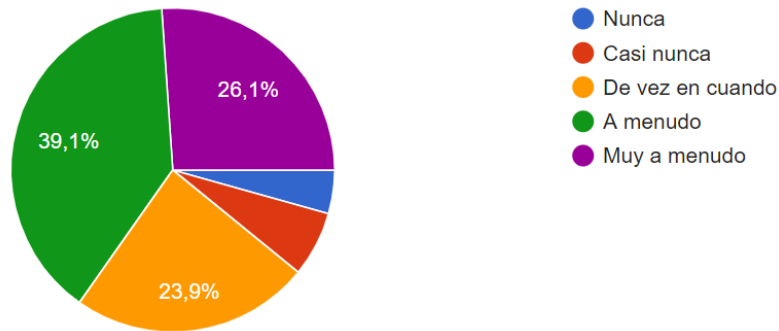
Gráfico 22. Desgaste por el trabajo



Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

15.- ¿Siente que está demasiado tiempo en el trabajo por el cambio a la educación virtual?

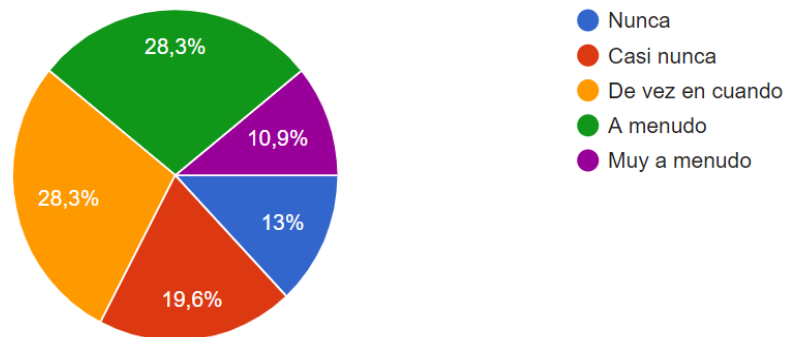
Gráfico 23. Tiempo en el trabajo



Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

16.- ¿Se siente como si tuviera al límite de sus capacidades por las actividades que desarrolla en el trabajo y el hogar?

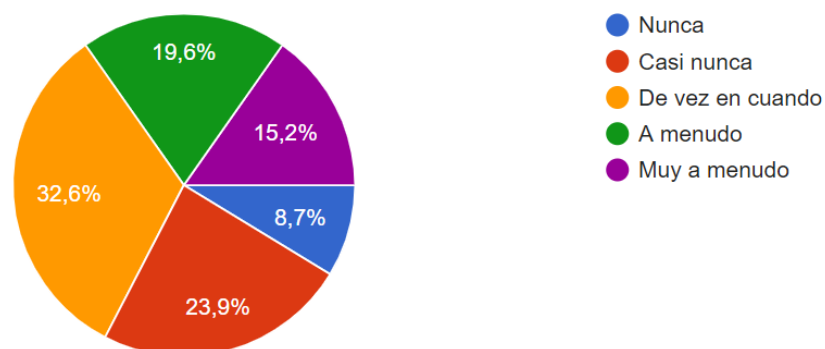
Gráfico 24. Límite de capacidades



Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

17.- En la actualidad ¿Sus ocupaciones laborales han influido en la disminución de la interacción con su familia?

Gráfico 25. Interacción familiar

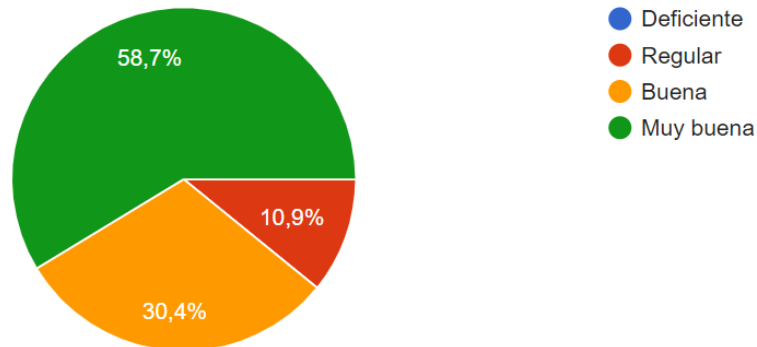


Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

Sección. Ámbito educativo

18.- ¿Cómo considera usted la relación laboral con sus compañeros?

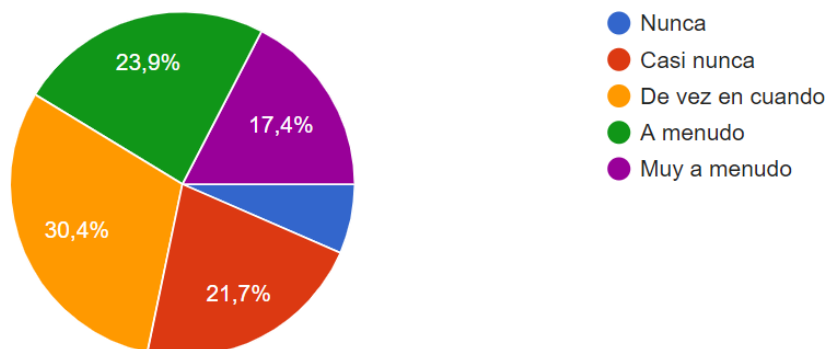
Gráfico 26. Relaciones laborales interpersonales



Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

19.- ¿Se ha sentido presionado por las demandas que exige el sistema educativo para obtener determinados resultados?

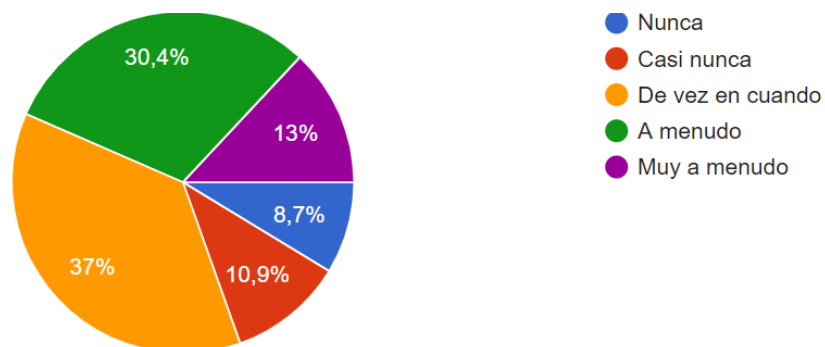
Gráfico 27. Exigencias del sistema educativo



Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

20.- ¿Ha percibido que las clases online han limitado el tiempo disponible para impartir los contenidos académicos a los estudiantes?

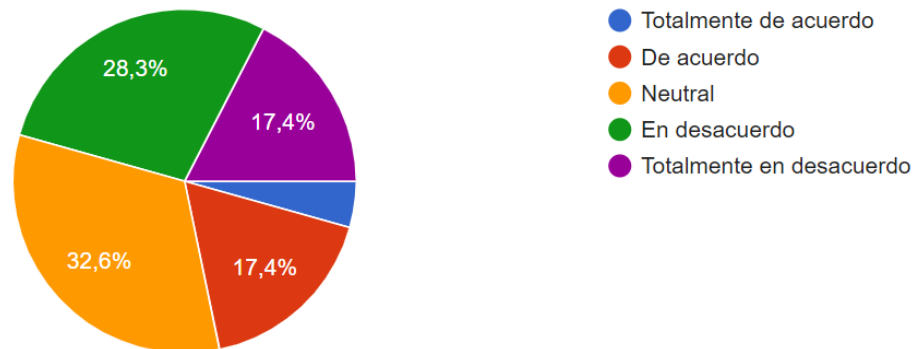
Gráfico 28. Límite al impartir conocimiento en clases online



Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

21.- ¿Considera usted que no ha recibido suficiente capacitación de parte del Ministerio de Educación acerca del proceso de educación online?

Gráfico 29. Capacitación del Ministerio de Educación en la educación online

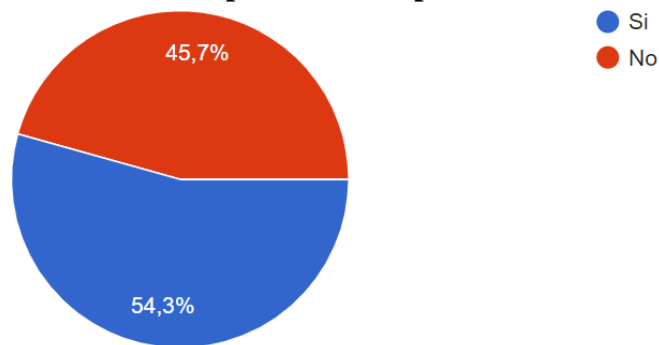


Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

Sección. Estrategias de prevención del estrés laboral

22.- ¿Ha recibido en el último trimestre capacitación acerca de la prevención del estrés laboral?

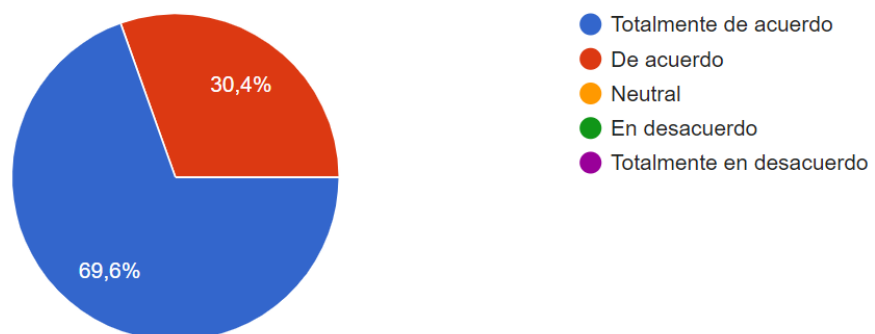
Gráfico 30. Capacitación de prevención del estrés



Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

23.- ¿Cree usted que es importante que el sistema educativo ecuatoriano brinde estrategias de prevención sobre el estrés laboral dirigido a los docentes?

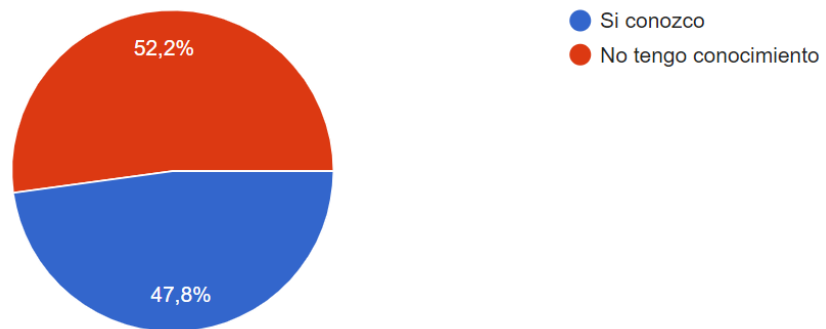
Gráfico 31. Sistema educativo y prevención del estrés laboral



Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

24.- ¿Conoce usted estrategias de intervención del trabajo social en la prevención del estrés la laboral?

Gráfico 32. Estrategias de intervención del trabajo social



Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

ANEXO F. Invitación a la capacitación de Estrategias de intervención del Trabajo Social en la prevención del estrés laboral en docentes del Colegio de Bachillerato Atahualpa



 **CAPACITACIÓN** 

ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN DEL TRABAJO SOCIAL EN LA PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DEL COLEGIO DE BACHILLERATO ATAHUALPA

ESTÁ CORDIALMENTE INVITADO

Los días 16 y 18 de marzo del 2021

Horario: 13:00 - 15:00
Plataforma: Microsoft Teams

¡LO ESPERAMOS!

ANEXO G. Diapositivas de la Sesión 1

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

ANEXO H. Diapositivas de la Sesión 2

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

ANEXO I. Memorias fotográficas de la capacitación-intervención



Diálogo para la viabilidad de la propuesta general del plan de intervención con la Rectora del Colegio de Bachillerato Atahualpa.



Diálogo de coordinación de tiempos con la rectora para ejecutar el plan de intervención.



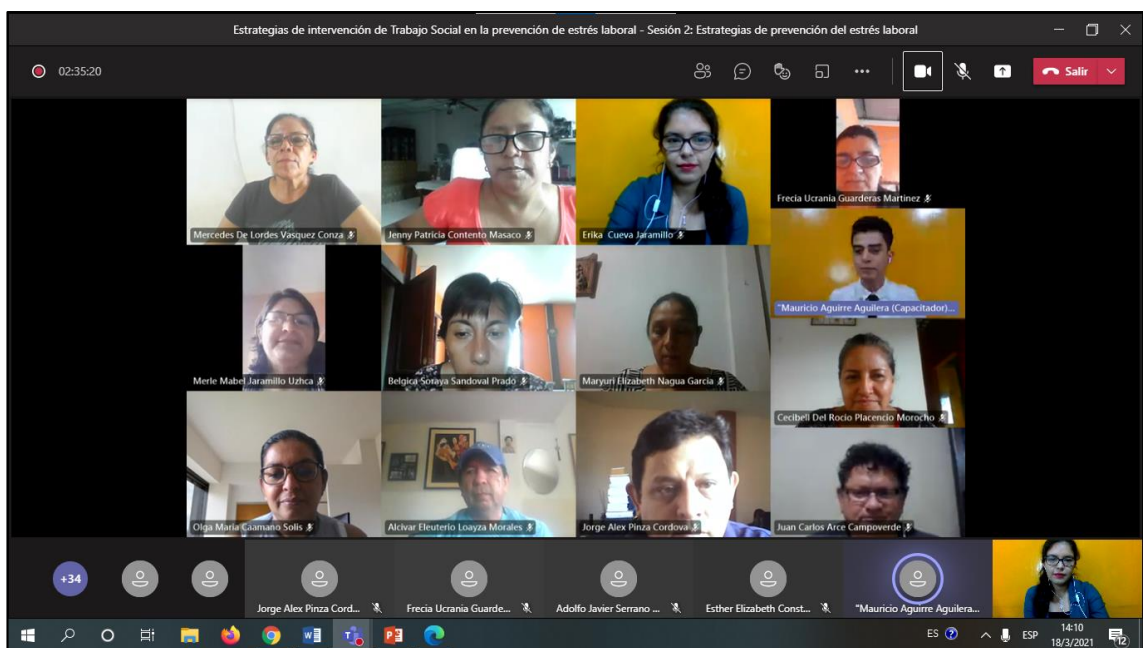
Exposición de la sesión 1 de la capacitación.



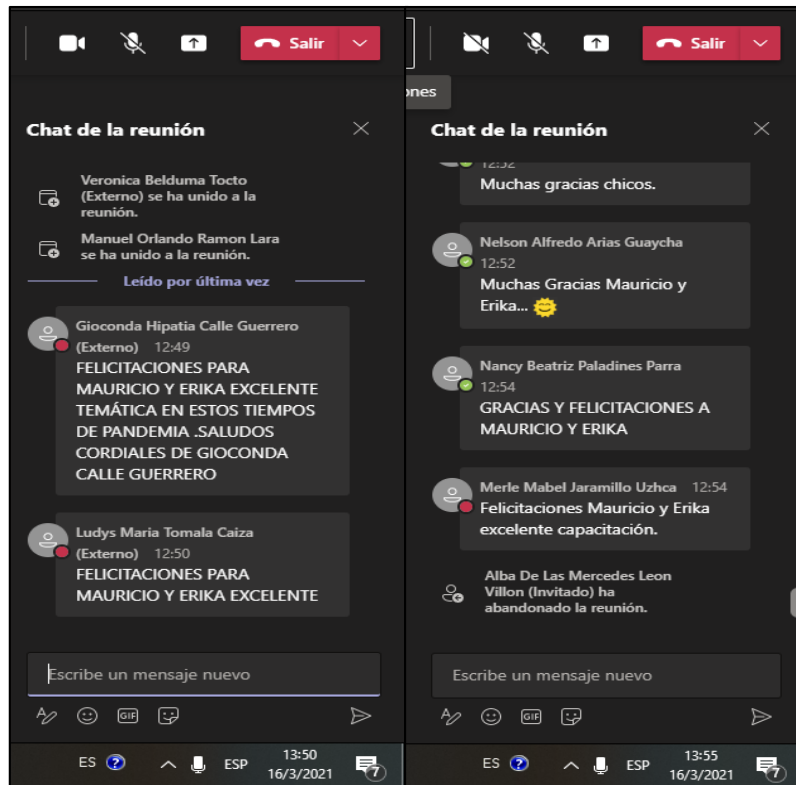
Exposición de la sesión 2 de la capacitación.



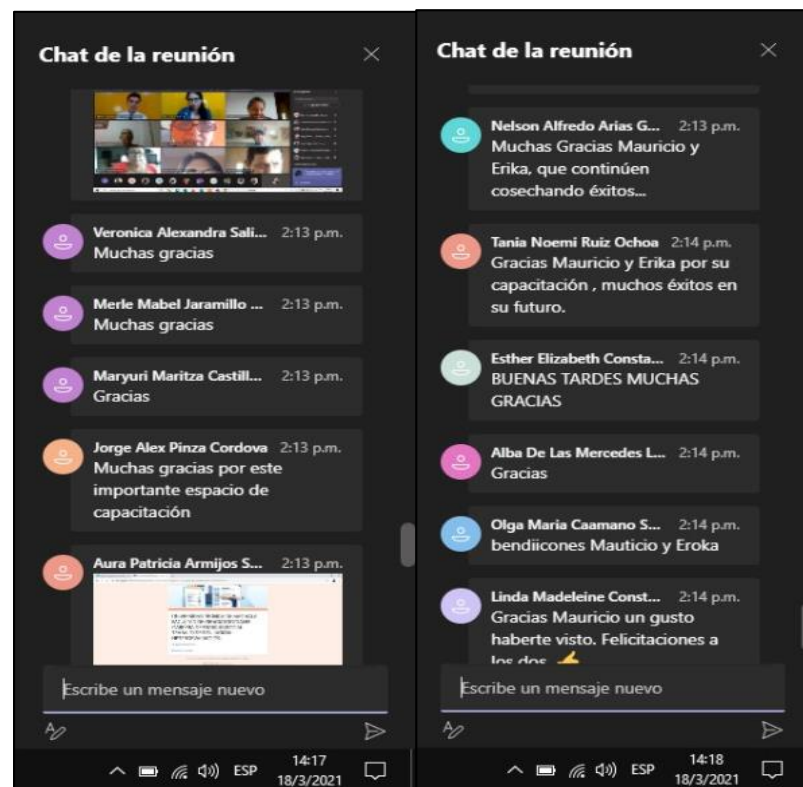
En la apertura de la capacitación con la Rectora del Colegio de Bachillerato Atahualpa.



En el cierre de la capacitación junto a los docentes del Colegio de Bachillerato Atahualpa.



Comentarios de los docentes sobre la sesión 1.



Comentarios de los docentes sobre la sesión 2.

ANEXO J. Listas de asistentes a la capacitación

CUADRO 5. Lista de asistentes / Sesión 1/ 16 - 03 - 2021

N°	Nombres y Apellidos	Acción del usuario	Marca de tiempo
1	Grace Johanna Apolo López	Se unió antes	16/3/2021 12:49
2	Cecibel Del Roció Placencio	Se unió antes	16/3/2021 12:49
3	Linda Madeleine Constante Tipan	Unido	16/3/2021 12:50
		Abandonó	16/3/2021 13:55
4	Jenny Patricia Contento Masaco	Unido	16/3/2021 12:53
		Abandonó	16/3/2021 13:52
5	Bolivia Senovia Zúñiga Arizaga	Unido	16/3/2021 12:54
		Abandonó	16/3/2021 12:56
		Unido	16/3/2021 12:56
6	Kathy Beatriz Luzuriaga Jaramillo	Unido	16/3/2021 12:55
		Abandonó	16/3/2021 13:50
7	Silvia Alexandra Ruiz Carrión	Unido	16/3/2021 12:56
		Abandonó	16/3/2021 13:50
8	Janneth Elizabeth Mesías Suarez	Unido	16/3/2021 12:56
		Abandonó	16/3/2021 13:56
9	Nelson Alfredo Arias Guaycha	Unido	16/3/2021 12:56
		Abandonó	16/3/2021 13:54
10	Alcívar Eleuterio Loayza Morales	Unido	16/3/2021 12:59
		Abandonó	16/3/2021 13:55
11	Tania Noemí Ruiz Ochoa	Unido	16/3/2021 12:59
		Abandonó	16/3/2021 13:52
12	Aura Patricia Armijos Suarez	Unido	16/3/2021 12:59
		Abandonó	16/3/2021 13:53
13	Yunni Elizabeth Montano Obando	Unido	16/3/2021 12:59
		Abandonó	16/3/2021 13:50
14	Jaime Mauricio Rojas Ordoñez	Unido	16/3/2021 12:59
		Abandonó	16/3/2021 13:51
15	Carlos Pillacela	Unido	16/3/2021 12:59
		Abandonó	16/3/2021 13:50
16	Ludys Maria Tómalá Caiza	Unido	16/3/2021 12:59
		Abandonó	16/3/2021 13:50
17	Richard Alexander Moreira Loaiza	Unido	16/3/2021 12:59
		Abandonó	16/3/2021 13:50
18	Esther Elizabeth Constante Tipan	Unido	16/3/2021 13:00
		Abandonó	16/3/2021 13:50
19	Sandra Elizabeth Tomala Caisa	Unido	16/3/2021 13:00
		Abandonó	16/3/2021 13:51
20	Merle Mabel Jaramillo Uzhca	Unido	16/3/2021 13:00
21	Olga María Caamano Solis	Unido	16/3/2021 13:00
		Abandonó	16/3/2021 13:53
22	Iván Marcelo Valarezo Freire	Unido	16/3/2021 13:01
		Abandonó	16/3/2021 13:51
23	Maryuri Elizabeth Nagua García	Unido	16/3/2021 13:01
		Abandonó	16/3/2021 13:51

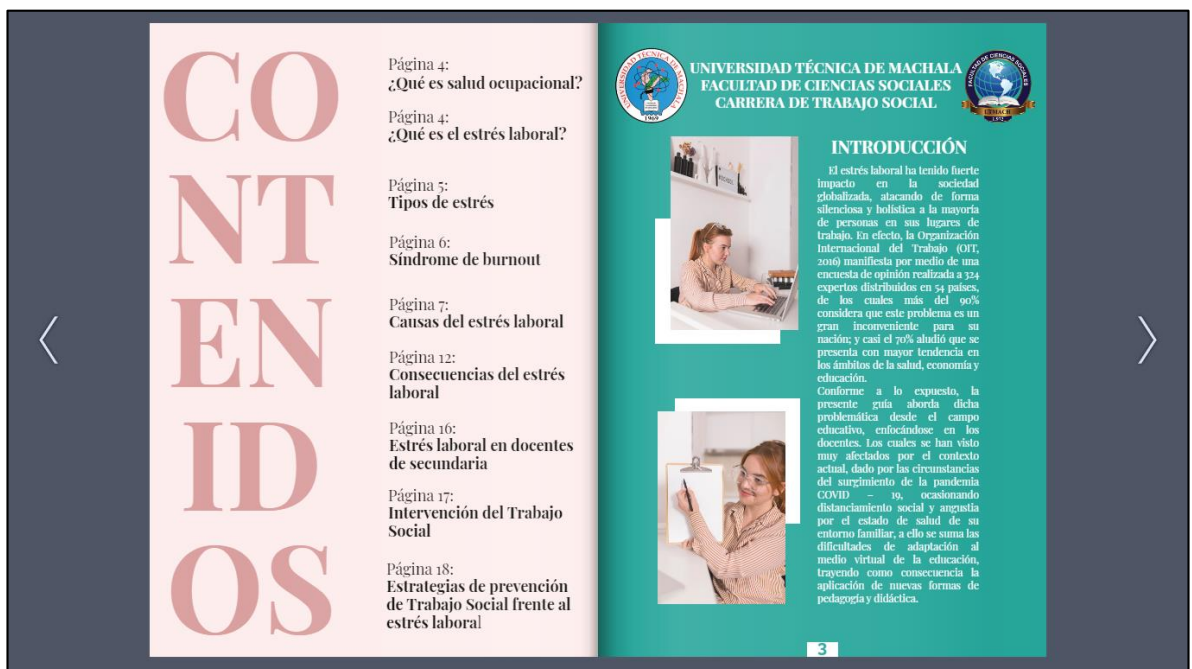
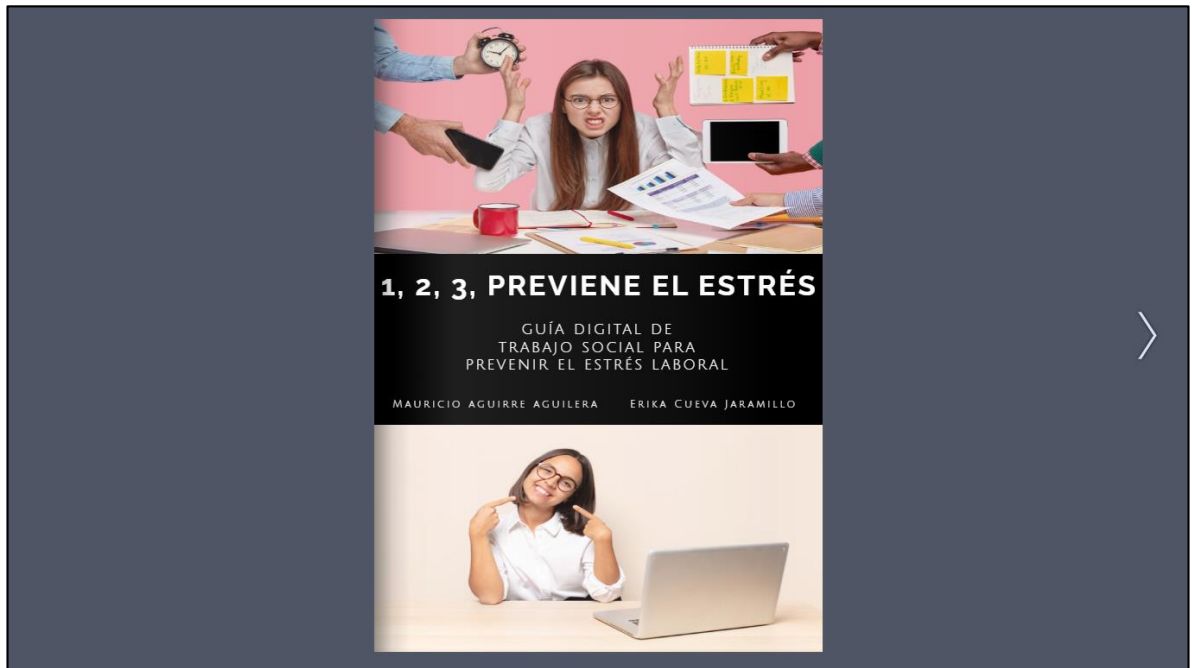
24	Rosa María Garcés Pena	Unido	16/3/2021 13:02
		Abandonó	16/3/2021 13:51
25	Gioconda Hiparúa Calle Guerrero	Unido	16/3/2021 13:02
		Abandonó	16/3/2021 13:51
26	Susy Patricia Quevedo Guerrero	Unido	16/3/2021 13:02
		Abandonó	16/3/2021 13:51
27	Betty María Mosquera Moreira	Unido	16/3/2021 13:03
		Abandonó	16/3/2021 13:53
28	Jorge Alex Pinza Córdova	Unido	16/3/2021 13:04
		Abandonó	16/3/2021 13:51
29	Shirley Mabel Quezada Honores	Unido	16/3/2021 13:04
		Abandonó	16/3/2021 13:51
30	Mirta Maricela Jumbo Jaramillo	Unido	16/3/2021 13:04
		Abandonó	16/3/2021 13:50
31	Maryuri Maritza Castillo Cedeno	Unido	16/3/2021 13:04
		Abandonó	16/3/2021 13:51
32	Alba De Las Mercedes León Villon	Unido	16/3/2021 13:06
		Abandonó	16/3/2021 13:51
33	Luis Enrique Orellana Torres	Unido	16/3/2021 13:07
		Abandonó	16/3/2021 13:51
34	Noemí Elvira Centeno Benalcázar	Unido	16/3/2021 13:07
		Abandonó	16/3/2021 13:51
35	Bélgica Soraya Sandoval Prado	Unido	16/3/2021 13:07
		Abandonó	16/3/2021 13:50
36	Jorge Roberto Ordoñez Salinas	Unido	16/3/2021 13:12
37	Juan Carlos Arce Campoverde	Unido	16/3/2021 13:19
38	Rosa Elena Aguilar Galarza	Unido	16/3/2021 13:23
		Abandonó	16/3/2021 13:37
39	Francisco Moisés Ramos Ortiz	Unido	16/3/2021 13:23
40	Hugo Javier Morocho Blacio	Unido	16/3/2021 13:24
		Abandonó	16/3/2021 13:50
41	Verónica Alexandra Salinas Saraguro	Unido	16/3/2021 13:24
		Abandonó	16/3/2021 13:57
42	Elva Lucia Ramírez Revilla	Unido	16/3/2021 13:26
43	Mercedes De Lordes Vásquez Conza	Unido	16/3/2021 13:26
44	Nancy Beatriz Paladines Parra	Unido	16/3/2021 13:28
		Abandonó	16/3/2021 13:54
45	Wilson Francisco Mendoza	Unido	16/3/2021 13:30
		Abandonó	16/3/2021 13:51
46	Verónica Belduma Tocto	Unido	16/3/2021 13:31
		Abandonó	16/3/2021 13:32
47	Manuel Orlando Ramon Lara	Unido	16/3/2021 13:44
		Abandonó	16/3/2021 13:51
48	Frecia Ucrania Guarderas Martínez	Unido	16/3/2021 13:55
		Abandonó	16/3/2021 13:55
Fuente: Microsoft Teams (2021)			

CUADRO 6. Lista de asistentes / Sesión 2/ 18 - 03 - 2021

N°	Nombres y Apellidos	Acción del usuario	Marca de tiempo
1	Wilson Francisco Mendoza	Se unió antes	18/3/2021 12:45
		Abandonó	18/3/2021 14:11
2	Mirta Maricela Jumbo Jaramillo	Se unió antes	18/3/2021 12:45
		Abandonó	18/3/2021 14:11
3	Kathy Beatriz Luzuriaga Jaramillo	Unido	18/3/2021 12:46
		Abandonó	18/3/2021 14:11
4	Tania Noemí Ruiz Ochoa	Unido	18/3/2021 12:56
5	Jaime Mauricio Rojas Ordoñez	Unido	18/3/2021 12:56
6	Bolivia Senovia Zúñiga Arizaga	Unido	18/3/2021 12:57
7	Pepe Iban Erreyes Chuchuca	Unido	18/3/2021 12:58
8	Aura Patricia Armijos Suarez	Unido	18/3/2021 12:58
9	Jorge Alex Pinza Córdova	Unido	18/3/2021 12:59
10	Jenny Patricia Contento Masaco	Unido	18/3/2021 12:59
11	Cecibel Del Roció Placencio	Unido	18/3/2021 13:01
12	Richard Alexander Moreira Loaiza	Unido	18/3/2021 13:02
		Abandonó	18/3/2021 14:12
13	Merle Mabel Jaramillo Uzhca	Unido	18/3/2021 13:03
14	Alba De Las Mercedes León Villon	Unido	18/3/2021 13:03
		Abandonó	18/3/2021 13:53
		Unido	18/3/2021 14:11
15	Gioconda Hipatia Calle Guerrero	Unido	18/3/2021 13:03
16	Maryuri Elizabeth Nagua García	Unido	18/3/2021 13:06
		Abandonó	18/3/2021 14:12
17	Verónica Alexandra Salinas Saraguro	Unido	18/3/2021 13:06
18	Frecia Ucrania Guarderas Martínez	Unido	18/3/2021 13:09
		Abandonó	18/3/2021 14:11
19	Silvia Alexandra Ruiz Carrión	Unido	18/3/2021 13:10
		Abandonó	18/3/2021 13:34
		Unido	18/3/2021 13:37
		Abandonó	18/3/2021 13:37
		Unido	18/3/2021 13:39
		Abandonó	18/3/2021 14:11
20	Adolfo Javier Serrano Jaramillo	Unido	18/3/2021 13:13
21	Nelson Alfredo Arias Guaycha	Unido	18/3/2021 13:13
		Abandonó	18/3/2021 14:11
22	Alcívar Eleuterio Loayza Morales	Unido	18/3/2021 13:15
23	Betty María Mosquera Moreira	Unido	18/3/2021 13:16
		Abandonó	18/3/2021 14:11
24	Sandra Elizabeth Tómalá Caisa	Unido	18/3/2021 13:17
		Abandonó	18/3/2021 14:11
		Unido	18/3/2021 14:12
		Abandonó	18/3/2021 14:12
25	Ludys María Tómalá Caiza	Unido	18/3/2021 13:18
26	Linda Madeleine Constante Tipan	Unido	18/3/2021 13:18
27	Rosa Elena Aguilar Galarza	Unido	18/3/2021 13:19

		Abandonó	18/3/2021 14:12
28	Mercedes De Lordes Vásquez Conza	Unido	18/3/2021 13:19
29	Helen Priscilla Salvatierra Mendieta	Unido	18/3/2021 13:21
		Abandonó	18/3/2021 13:44
30	Esther Elizabeth Constante Tipan	Unido	18/3/2021 13:22
		Abandonó	18/3/2021 13:53
		Unido	18/3/2021 14:06
		Abandonó	18/3/2021 14:11
31	Bélgica Soraya Sandoval Prado	Unido	18/3/2021 13:23
		Abandonó	18/3/2021 14:11
32	Carlos Augusto Pillacela Yunga	Unido	18/3/2021 13:24
33	Francisco Moisés Ramos Ortiz	Unido	18/3/2021 13:25
34	Janneth Elizabeth Mesías Suarez	Unido	18/3/2021 13:28
		Abandonó	18/3/2021 14:11
35	Grace Johanna Apolo López	Unido	18/3/2021 13:32
		Abandonó	18/3/2021 14:12
36	Maryuri Maritza Castillo Cedeno	Unido	18/3/2021 13:40
		Unido	18/3/2021 13:40
		Unido	18/3/2021 13:49
37	Susy Patricia Quevedo Guerrero	Unido	18/3/2021 13:41
38	Olga María Caamano Solis	Unido	18/3/2021 13:42
39	Juan Carlos Arce Campoverde	Unido	18/3/2021 13:43
40	Jorge Roberto Ordoñez Salinas	Unido	18/3/2021 13:46
41	Mayrita Azucena Betancourt Guamán	Unido	18/3/2021 14:02
		Abandonó	18/3/2021 14:03
42	Luis Enrique Orellana Torres	Unido	18/3/2021 14:08
43	Elva Lucia Ramírez Revilla	Unido	18/3/2021 14:11
Fuente: Microsoft Teams (2021)			

ANEXO K. Guía digital “1, 2, 3, PREVIENE EL ESTRÉS”






¿Qué es la salud ocupacional?

La salud ocupacional es una vertiente de la Salud Pública, tiene como objetivo precautar o mantener el mejor confort posible de todos los trabajadores en el aspecto físico, mental y social, que se presente en cualquier actividad del trabajo, evitando que surjan accidentes, enfermedades y muertes ocupacionales (Jiménez, 2004).

¿Qué es el Estrés laboral?

- El estrés laboral es una enfermedad que afecta la salud ocupacional de los trabajadores, siendo definida por Osorio y Cárdenas (2017), Patián (2019), Calvanapón et al. (2020), los cuales coinciden que es un desequilibrio entre las exigencias que presenta un determinado trabajo, frente a los recursos habilidades y capacidades que posee una persona para afrontar una situación demandante.
- Mejía et al. (2020) revelan que en su estudio realizado en seis países latinoamericanos acerca del nivel de estrés que afrontan los empleados, Ecuador conformo el segundo lugar con un 54%. Evidenciando la magnitud y afectación de este problema a los trabajadores ecuatorianos.

TIPOS DE Estrés LABORAL

→ **Eutrés**

El eutrés se caracteriza por ser positivo, es el encargado de originar un estímulo que inclina al sujeto a realizar las obligaciones correspondientes otorgadas en el trabajo (Barro et al., 2006), teniendo como beneficio la capacidad de adaptación al nuevo entorno que lo rodea, mostrando un desenvolvimiento eficaz de sus labores.

→ **Distrés**

El distrés es el lado negativo del estrés, y emerge cuando el impulso que incita a efectuar los deberes concernientes dentro del trabajo, se desborda por circunstancias extenuantes que sobrepasan la capacidad de adaptación y entereza del individuo, produciendo efectos nocivos en la salud (Rodríguez y De Rivas, 2011).

<
>



SÍNDROME DE BURNOUT

El síndrome de burnout es el tipo de estrés más grave desencadenando un desmedido desgaste físico y psicológico del individuo que lo padece. Itinago (2019) y Bracho (2020) concuerdan que paulatinamente produce una reducción de la productividad, motivación, percepción de la realidad, absentismo, entre otros efectos crónicos, que sobresalen por estar expuesto por un extenso periodo a una tarea que ha sobrecargado la capacidad para realizarla.

Conocido como el síndrome del "QUEMADO"

Igualmente aparece cuando el esfuerzo no se equipara con la recompensa, suscitando una excesiva acumulación de tensión. Esto a su vez, coloca en riesgo su puesto de trabajo y la rentabilidad del lugar donde brinda servicios, generando aún mayores dificultades en la vida personal. Por último, se presenta muchas de las veces en profesionales que interactúan continuamente con otros, siendo la docencia una de las más propensas a desarrollarlo Acosta et al. (2019).





Causas del estrés laboral

Son múltiples las causas que generan estrés laboral en los seres humanos, no hay algo específico, las causas pueden ser varias, las más comunes son las relacionadas con el entorno de trabajo, las expectativas económicas, la existencia del acoso laboral y la deficiente motivación, las cuales serán deficitarias a continuación:

<
>

Entorno laboral

El entorno laboral se lo define como un conjunto que se encuentra integrado de cualidades o propiedades que se dan en un ambiente de trabajo, las cuales son percibidas y compartidas por las personas que conforman un empleo, organización, institución, entre otros. Estas influyen, en la mayoría, de forma permanente en la conducta de la persona, la satisfacción y, por ende, en la productividad.

Es uno de los factores principales que originan el estrés

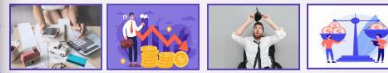
Debido a que en el lugar de trabajo, es en donde se desarrollan múltiples funciones y la persona pasa la mayor parte de su tiempo.

Existen muchas circunstancias o aspectos que implican que las personas puedan laborar de la mejor manera o puedan perturbar el bienestar de los empleados factores que están asociados a:

- Presión del trabajo.
- Ritmo laboral excesivo.
- Desajustes en el clima.
- Remuneración inadecuada.
- Ausencia de apoyo del grupo y de supervisión.
- Perturbaciones externas como los ruidos fuertes y constantes (Babatunde, 2013).



Expectativas económicas



SATISFACTOR

De necesidades más básicas, como comer, vestir y transportarse. El dinero es sin duda, un pilar primordial para conseguir propósitos en la vida, su ausencia causa muchos problemas. Por lo tanto, es sin duda una de las principales fuentes de estrés de las personas.

ESTRÉS FINANCIERO

Surge por no tener acceso a fuentes de financiamiento o por contraer gastos mayores a los ingresos que se perciben (Mejía, 2017). Y Actualmente, por la crisis sanitaria que enfrenta el mundo, se presenta mayor estrés causado por el factor económico debido a los altos niveles de endeudamiento de las personas, inexistencia de ahorros y el bajo salario (Raver y Nishii, 2010).

DIFICULTADES

Las personas con altos niveles de estrés financiero son más propensas a experimentar mayores niveles de ausentismo y pasan más horas atendiendo sus asuntos financieros en el trabajo, lo que puede afectar el bienestar de las personas. Las dificultades económicas no solo sacan la salud mental y el bienestar del individuo, sino también afectan el clima familiar y la relación entre sus miembros (Aktund et al., 2014).

9

Motivaciones deficientes

El ser humano se desengueña y actúa según el ambiente en el cual se encuentra inmerso, de esta manera, para que se desempeñe eficazmente, la presencia de incentivos, logran facilitar y estimular mejor el cumplimiento de sus actividades.

La falta de motivación, es otras de las causas en la generación del estrés laboral, que pueden ser originados por un sin número de aspectos, como:

Problemas personales

Ambiente laboral tenso

Tareas monótonas

Jornadas laborales extensas

Trabajos con plazos muy estrictos



Todos estos aspectos mencionados provocan la escasa motivación en el trabajo, desarrollando bajo rendimiento en la productividad y la calidad del trabajo.



10

ACOSO LABORAL O MOBBING

El acoso laboral, conocido como acoso moral, y frecuentemente por el término inglés mobbing, describen un comportamiento individual o de grupo en el que se establecen relaciones de acoso y hostigamiento o terror entre dos o más integrantes de un equipo de trabajo.

PROVOCANDO

Un clima de hostilidad, ocasionado, en la mayoría de situaciones, el deterioro del buen desempeño y la salud de los trabajadores de forma irreversible (Trujillo et al., 2007).

PERSONAS DIFERENTES

Suelen ser el blanco de acoso, las cuales tiene características particulares, por ejemplo, la edad, sexo, la experiencia laboral, el nivel educativo, entre otros.

RESULTANDO

Un clima de hostilidad, ocasionado, en la mayoría de situaciones, el deterioro del buen desempeño y la salud de los trabajadores de forma irreversible (Trujillo et al., 2007).



11




CONSECUENCIAS EMOCIONALES

APARECEN

A TRAVÉS DE ALTERACIONES EMOCIONALES COMO EL INCREMENTO DE LOS NIVELES DE ANSIEDAD, IRA O TRISTEZA, APATÍA, INCLUSO DE BAJA AUTOESTIMA.

ESTOS SÍNTOMAS DE ESTRÉS A NIVEL EMOCIONAL PUEDEN LLEGAR A CAUSAR PATOLOGÍAS DANDO LUGAR A TRASTORNOS PSICOLÓGICOS COMO ANSIEDAD, DEPRESIÓN, PROBLEMAS ASOCIADOS AL CONSUMO DE SUSTANCIAS.

DETERIORO

De las relaciones personales, al no poder desconectar del trabajo, no se logra encontrar un momento adecuado para dedicarse a la familia, los amigos o la pareja.

Haciendo que incluso la persona, sin percatarse, pueda verse en una situación de soledad, repercutiendo en la aparición de la depresión.

Consecuencias del estrés laboral

El estrés laboral cuando es muy intenso y prolongado, produce agotamiento, cansancio y por ende, la pérdida del rendimiento laboral, ocasionando consecuencias en diferentes áreas, como lo son emocionales, fisiológicas y cognitivas.

12

13



CONSECUENCIAS FISIOLÓGICAS

Algunas son las siguientes:



Aumento de la presión sanguínea

Incremento del ritmo respiratorio

Enfermedad es de la piel y caída del cabello.

Taquicardia o arritmia

Indigestión, cólicos, gastroenteritis, úlceras.

Disminución del deseo sexual

Incremento del ritmo respiratorio

Tensión muscular

Presencia de sudoración

Sistema inmune débil

14



Consecuencias Cognitivas

15

EL ESTRÉS LABORAL en docentes de secundaria



Trabajos en donde se tiene contacto diario con personas, como la docencia, lidiando con problemas personales o familiares del estudiantado, son una importante fuente de estrés (Acosta y Bargarullos, 2014). Además, en el caso de los docentes deben realizar mayor número de actividades adicionales a las horas académicas, como apoyo y reuniones con padres de familia, tutorías, entre otros, estos nuevos roles están relacionados con la sobrecarga de acciones, originando cansancio emocional, síntomas de ansiedad y depresión, derivando estrés en los docentes (Alvites, 2019).

ADOLESCENTES

Están en un proceso de construcción de su identidad, y se presionan para una realidad social más compleja, por lo tanto, los docentes enfrentan esta etapa conflictiva, aumentando hasta cierta medida un rol de guía.

OCCASIONA

Por lo general agotamiento, irritabilidad y desahúso, cuando sumado con el tiempo, no mejoran sus actitudes, creyendo que son incapaces de apoyar a los estudiantes y lograr sus metas.

16

INTERVENCIÓN DEL TRABAJO SOCIAL




VA MÁS ALLÁ DE UNA ACCIÓN SOCIAL

Su intervención tiene 7 características principales y son: El objeto de estudio, objetivos generales propios, la ética profesional junto a la sociología, en unión a la metodología que dispone de un abordaje individual, grupal y comunitario.

Además, se involucra de forma general con varias ramas de las ciencias sociales, formando grupos multidisciplinarios o interdisciplinarios de acuerdo al grado de afectación que presenta una problemática. Por último, se encuentran las áreas o ámbitos de intervención en donde está inmersa la salud, educación, protección social, empresarial, desarrollo urbano y rural entre otras; que se llevan a cabo en el sector público, privado y CIVOS. Dentro de estas áreas se desarrollan:



Actividades de prevención, investigación, docencia, mediación

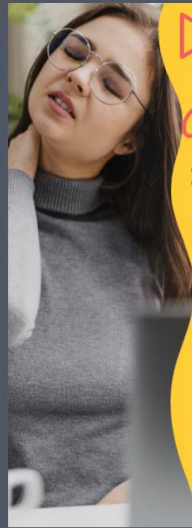


Administración, planificación, atención, promoción y educación



De ahí que se considere a la profesión de Trabajo Social multifacética

17



ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN DE TRABAJO SOCIAL FRENTE AL ESTRÉS LABORAL

18

Cada contexto laboral tiene sus particularidades, por eso es prioritario para aplicar las medidas preventivas que mejor aborden la problemática.

Las estrategias de prevención del estrés laboral se reflejan en diferentes formas, dependiendo de las particularidades del contexto donde se pretende intervenir, por lo tanto, Griffiths et al. (2004) presentan tres maneras de prevenir y hacerlos frente:


Las estrategias de prevención pueden ser enfocadas en los individuos, entornos o ambos.

Existen tres maneras para prevenir el estrés laboral:

El primer modo preventivo contra el estrés laboral es diseñarlo a manera de: reforzar y mantener una estructura de las actividades laborales.

El segundo proceso en afán de prevenir el estrés en el trabajo es mediante capacitaciones.

El tercer modo de intervenir con medidas cautelares al estrés laboral es ocupacional.



19

La primera estrategia es

Schaufeli (1999) argumenta que para prevenir el estrés laboral se siguen cinco pasos:

- 1** Preparar una planificación que involucre a los miembros que llevan el liderazgo en la institución y un grupo de trabajadores.
- 2** Se identifican cuáles son los principales estresores dentro del ambiente de trabajo, mediante entrevistas y se elabora un informe.
- 3** Elegir del informe, cuáles son las amenazas prioritarias a solucionar lo siguiente es formular varias maneras de intervenir.
- 4** Ejecutar las intervenciones escogidas previamente, para ello se debe verificar hacia donde irán focalizadas al individuo, institución o mixta.
- 5** Realizar las evaluaciones a las distintas intervenciones lo cual evidenciará si es prudente continuar con las mismas o mejoraras.

20

ESTRATEGIAS DE LA OMS

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) ha proporcionado las siguientes herramientas en la prevención del estrés laboral.

Pie sobre la tierra

Sentado realizar respiraciones pausadas con estiramientos, señalando y aspirando de manera controlada, además, se puede presionar los pies contra el suelo levemente y progresivamente palpar la realidad con nuestros sentidos, esto reforzará la atención en las actividades que estamos realizando, permitirá una conexión con el entorno y de quienes nos rodean.

Desengancharse

Involucra tres pasos, el primero es identificar los pensamientos o emociones que nos estén dificultando mantener nuestra concentración y causando algún tipo de estrés, segundo colocar algún nombre o concepto a ese sentimiento y el tercero es volver a poner el interés en lo que estamos haciendo, aplicando lo especificado en el punto uno.

Actuar a base de valores

Reconocer cuáles son los valores más importantes para el individuo y luego actuar en las diferentes situaciones que se originen en el día, conforme al o los valores escogidos, aunque aplicarlos no siempre será posible, las pequeñas muestras por empíricos son muy importantes en el objetivo de hacerles frente a situaciones estresantes o complicadas.

Dejar espacio

Fijar la atención en esos pensamientos negativos y preocupantes, es decir, dárles espacio o tiempo para indagar en ellos, ponerles algún nombre y por medio de la respiración, podemos imaginar como el aire entra al interior y pasa por el problema que nos perturba, dejándole su espacio y consiguiendo no consumir energías en tratar de ignorarlo.

21

Estrategias de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Rotar asignaciones del trabajo

Las autoridades deben rediseñar de manera periódica las diferentes actividades que llevarán a cabo todo el personal y rotarlas cada año, evitando la monotonía.

Crear un horario de trabajo

Estructurar un horario que le permita distribuir sus labores equitativamente, anteponiendo tareas que sean apremiantes, evitando largos periodos de trabajo que provocan a largo plazo irritación y fatiga.

Evitar el perfeccionismo

No siempre se podrá cumplir con lo agendado, optando por la simplicidad como una opción oportuna para evitar el estrés.

22

Estrategias de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Evitar la rumiación

Es decir, darle vueltas de forma excesiva y sin aportar alguna solución a un pensamiento en específico. Al contrario, en caso de generar estos patrones de cognición negativos, optar por encontrar alguna acción que le proporcione estimular su creatividad.

Planificar actividades informales

Estas generan un espacio social fuera de la rutina diaria, marcando la oportunidad de socializar con los diferentes miembros del entorno educativo, fortaleciendo las relaciones interpersonales.

Comportamientos ofensivos

Contrarrestar con las autoridades violencia verbal y física, intimidación o amenazas, acoso moral y sexual, bromas desatinadas, calumnias y chismes.

23

PENSAMIENTO RECIRCULAR

Otras formas de estrategias de intervención de Trabajo Social, son las expuestas por Navarro (2009), el cual resalta el pensamiento recircular, su aplicación inicia con focalizar los aspectos que nos causan daño o estrés.

Luego procedemos a colocar esa sensación en alguna parte de nuestro cuerpo, a continuación, le damos un movimiento, puede ser arriba, abajo y circular.

Progresivamente, vamos imaginando que esa impresión negativa va saliendo expulsada de nuestro cuerpo, quitándole características como la fuerza e intensidad.

Más adelante, cambiamos el movimiento de la sensación no grata, quedando de a poco una percepción más positiva y la introducimos en figurativamente a nuestro cuerpo.

VISUALIZACIÓN CREATIVA

Prácticamente se trata de recordar cualquier suceso confortable que hayamos vivido, esto nos da la oportunidad de liberarnos de la presión o tensión que estamos sintiendo, suscitando sensaciones más reconfortantes.

Una manera semejante de aplicar esta estrategia es recrear en la mente momentos felices, a través de interiorizar los sentidos como el tacto, gusto, oído y en el instante de mayor sosiego, realizar metafóricamente una "purga" del estrés.

IMPORTANCIA DE LA MEDITACIÓN EN EL ESTRÉS

VIDEO

CLIC

EJERCICIO DE MEDITACIÓN GUIADA

VIDEO

CLIC

Estrategia de los 6 sombreros

De Bono (1985) denota el uso de la técnica de los seis sombreros en la solución de problemas, donde cada sombrero tiene su color y representa una característica o línea de pensamiento. Esta estrategia se la puede aplicar tanto grupalmente como individualmente. Si es un conjunto de personas se colocarán literal e figurativamente el sombrero y continúan con la actividad.

Sombrero blanco

El sombrero de color blanco significa la lógica, analiza la información que dispone del contexto de la problemática, su tendencia pasada, procesando todos los datos disponibles del hecho en cuestión.

Sombrero rojo

En cambio, el rojo es subjetivo, basando su interpretación en sus emociones y la forma en que percibe un acontecimiento, dejándose llevar por la intuición.

Sombrero negro

El sombrero negro implica lo negativo que se expone mediante una crítica constructiva, enmarcada en la objetividad, evidenciando los riesgos y perjuicios del dilema.

Sombrero amarillo

El sombrero amarillo realiza juicios positivos, se concentra en los beneficios, sin tumbarse a una ilusión desbordada y poco realista.

25

Estrategia de los 6 sombreros

Sombrero verde

El sombrero de color verde se asocia a la creatividad, se aleja de la crítica y propone alternativas novedosas de solución.

Sombrero azul

Es llevado por el líder, en caso de estar dentro de un grupo, es el encargado de analizar las ventajas y dificultades de un posible camino resolutivo.

Primera Ayuda Psicológica (PAP)

OPS

CLICK THE POST!

La Organización Panamericana de la Salud (2020) ha suministrado directrices de Primera Ayuda Psicológica (PAP) las cuales están destinadas a sobrellevar y menguar la angustia o estrés de larga duración, enfocándose de forma personal y comunitaria. Basándose en tres claves las cuales son: observar, escuchar y conectar.

26

Estrategias individuales

Guerrero y Rubio (2005) acentúan que de manera individual existen tres técnicas o estrategias que se pueden aplicar para prevenir el estrés laboral.

Fisiológica

Encargado de causar bienestar corporal y emocional, utilizando respiraciones profundas y pausas, estiramientos básicos controlados, movimientos de relajación, posturas correctas.

Adicionalmente existe el biofeedback, que trata de proporcionar datos a tiempo real de las reacciones fisiológicas del cuerpo (Cande y Menéndez, 2002).

CLICK HERE

Conductual

Previenen el estrés laboral, creando nuevos patrones de conducta, poniendo a relieve acciones como las meditaciones guiadas, regímenes alimenticios adecuados y ejercicios físicos.

Pueden ser llevados a cabo por medio de medios tecnológicos como YouTube, que aportan una gran cantidad de información audiovisual.

CLICK HERE

Cognitiva

Encauzada en modificar la forma de procesar la información y evitar razonamientos falaces, empleando herramientas de regulación de pensamientos irregulares, inoculación del estrés, entre otras.

Todas estas medidas cognitivas se apropien con profesionales de la salud mental o relacionadas con ella mediante diferentes procesos.

CLICK HERE

27

MÁS ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN

Sensibilizar

Es determinante la sensibilización de los trabajadores sobre las causas y efectos de esta enfermedad ocupacional y dinámicas de reflexión



Pausas activas

Incluir dentro de la jornada de trabajo descansos o pausas breves de 10 a 15 minutos, y en caso de ser labores exigentes o de largo períodos frente a una computadora, desconectarse por un corto espacio de tiempo cada hora.

Otras actividades

Risoterapia, yoga las cuales se logran con el soporte de redes institucionales que conceden estos servicios (Méndez, 2018).



Recordatorio

Es mejor descansar antes del surgimiento del cansancio, que esperar al final la acumulación de la fatiga y tener un reposo más largo.



REFERENCIAS

Adán, C., León, F., Torres, R., & Nolasco, A. (2016). The buffering effect of tangible support on perceived stressfulness on psychological well-being and job burnout: 2D effects. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(12), 1973. <https://doi.org/10.3390/ijerph13121973>

Alonso Fernández, M., Pérez García, L., Barbaño Medina, L., Aguilera Velasco, M., & Pérez Rodríguez, R. (2019). Estrés laboral, burnout, salud mental y su relación con indicadores psicológicos en docentes universitarios. *Revista Salud Uninorte*, 33(2), 193-200. <https://www.uninorte.edu.co/revistas/revista-salud-uninorte/revista-salud-uninorte-33-2-193-200.pdf>

Alonso Rodríguez, C. (2019). Estrés laboral y bienestar psicológico en docentes de universidades, Normalización y Europa. *Psicología y Humanidades*, 33(1), 161-168. <http://www.uco.es/~331/psico/psico.htm>

Baltes, A. (2015). *Developmental Stress: A Review on Conceptualizations, Causes and Core Effects*. *International Review of Occupational Health*, 1(1), 1-10. <https://doi.org/10.1007/s12198-015-0001-0>

Barral, J., García, M., Ruiz, L., & Arca, A. (2016). El estrés como requisito. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1), 37-48. <https://www.researchgate.net/publication/304222222>

Bertha, D., & C. (2015). *Salud de la mujer y trabajo*. CINCIPALIA, Riforma 75, 284-294. <https://doi.org/10.1016/j.ijerph.2015.05.010>

Calderín-Ara, F. A., Delgado Espinosa, S. M., & Cordero Rodríguez, A. (2019). El estrés y bienestar laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenia España*, 1(2), 1-16. <https://www.researchgate.net/publication/332817823>

Carroll, R. (2019). *El estrés laboral: un fenómeno de la vida cotidiana*. *Acción Psicológica*, 1(1), 161-167. <https://www.researchgate.net/publication/332817823>

De Rosa, E. (1994). *Salud ocupacional para personas*. Juan Griscales SA.

Gettys, A., Laker, S., & Cox, T. (2014). La organización del trabajo y el estrés: estrategias efectivas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. *Clase presentada en el curso de los trabajadores, No. 14-1*. *Organización Mundial de la Salud*. <https://www.who.int/publications/m/item/14-1>

González Barrios, E., & Rábago Arredondo, J. C. (2019). Estrategias de prevención y recuperación del "burnout" en el ámbito educativo. *Salud mental*, 29(1), 21-35. <https://doi.org/10.1016/j.sml.2018.12.002>

Instituto de Diagnóstico y Referencia Epidemiológica (INDEPRE). (2019). *El estrés en el personal de salud de un centro hospitalario de la dirección distrital*. *Revista Salud Uninorte*, 33(2), 193-200. <https://www.uninorte.edu.co/revistas/revista-salud-uninorte/revista-salud-uninorte-33-2-193-200.pdf>

Jaramba, J. A. (2016). *Salud ocupacional: una visión histórica y general*. Centro y Tecnología para la Salud Visual y Ocular(1), 99-105. <https://doi.org/10.1016/j.ijerph.2016.05.010>

Melo, C., Chaves, J., Amador-Luque, G., García, L. R., Ochoa-Pedraza, S. A., & García-Bermejo, A. (2019). Factores asociados al estrés laboral en instituciones de salud en la zona de Llaneros. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría y Medicina del Trabajo*, 29(1), 204-211. <https://doi.org/10.1016/j.ijerph.2018.12.002>

Muga Córdoba, G. (2017). *Resolución sobre Estrés Laboral y el Burnout de los Empleados*. *Resolución*, Instituto Profesional, 46775, 1-12. <https://www.resolucion.gub.ve/ver/Resolucion/46775>

Naciones Unidas. (2019). *El estrés laboral en el desarrollo profesional de los Agentes de la Unidad Operativa de Control de Tráfico Aéreo y la Operación de la Torre de Control*. *Operación Mundial de la OACI*. <https://www.icao.int/publications/Pages/default.aspx?lang=es>

Naciones Unidas. (2019). *Medidas de intervención para prevenir el estrés laboral en las organizaciones*. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 33(2), 16-19. <https://doi.org/10.1016/j.ijerph.2019.05.010>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *La Prevención del estrés en el trabajo: puntos de control*. *Los mejores prácticas para la prevención del estrés en el lugar de trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dgreports/-/publications/wcms_485434.pdf

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2019). *El estrés en el trabajo: un problema de salud pública*. *Organización Mundial de la Salud*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/occupational-stress>

Quinn, J. E., & Cordero, M. L. (2017). *Salud laboral: estudio de revisión*. *Revista Española de Psicología y Psicopatología*, 1(1), 81-93. <https://doi.org/10.1016/j.ijerph.2017.05.010>

Rábago Arredondo, J. C. (2019). *¿Cuál es el estrés laboral y cómo medirlo?*. *Revista Salud Uninorte*, 33(2), 193-200. <https://www.uninorte.edu.co/revistas/revista-salud-uninorte/revista-salud-uninorte-33-2-193-200.pdf>

Ramírez, J. & Rábago Arredondo, J. C. (2019). *El estrés laboral y su impacto en la salud de los trabajadores*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 1(1), 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.ijerph.2019.05.010>

Schuckel, M. (2019). *Evaluación de riesgos psicosociales y prevención del estrés laboral en algunas organizaciones holandesas*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 1(1), 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.ijerph.2019.05.010>

Tropea Pérez, M., Valdeolmillos Arredondo, M. C., & Hernández Hernández, R. (2017). *Habilidad técnica, cultura, efectos y prevención de un modelo para las organizaciones*. *Revista de Gestión Administrativa y Económica*, 1(1), 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.ijerph.2017.05.010>



El estrés laboral en el trabajo está dentro de la cotidianidad del mismo, puede ocasionar estragos de apoco y con el pasar de los años grandes daños. Por consiguiente, aplicar medidas preventivas es muy importante para mitigar sus consecuencias. Los docentes no son la excepción, siendo una profesión que muy demandante, es necesario contar con los recursos y habilidades para lidiar con esta enfermedad ocupacional.

Esta guía proporciona pautas para prevenir el estrés laboral, sin embargo, la aplicación de cada una de las estrategias descritas es una decisión personal, aun así, le motivamos a que busque más información y nuevas técnicas que se adapten a sus circunstancias personales.

¡La salud es prioridad, ponérla en segundo plano tras calamidad!



ANEXO L. Heteroevaluación online en Google Formularios

2/4/2021 UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES CARRERA DE TRABAJO SOCIAL TRABAJO DE TI...

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES CARRERA DE TRABAJO SOCIAL TRABAJO DE TITULACIÓN - HETEROEVALUACIÓN

La siguiente heteroevaluación está enmarcada al título del trabajo de Sistematización de Experiencias Prácticas de Investigación o Intervención el cual es "Estrategias de intervención del Trabajo Social en la prevención del estrés laboral en docentes del Colegio de Bachillerato Atahualpa, 2021".

Objetivo: Internalizar al personal docente acerca del estrés laboral y estrategias para su prevención, por medio de recursos digitales con el propósito de mejorar la satisfacción y calidad personal, interpersonal y en el trabajo.
La información proporcionada es de estricta confidencialidad no afecta los intereses privados. En cada una de las preguntas, por favor, seleccione la respuesta en el casillero que más represente su punto de vista.

***Obligatorio**

1. 1.- ¿Cómo califica el dominio de contenidos expuestos de parte de los capacitadores? *

Marca solo un óvalo.

Excelente

Bueno

Regular

Malo

https://docs.google.com/forms/d/1awRPy6ZrdW_IQMzXdN2V_Xo4j9cAsqXu_44Krqnh1DM/edit 1/4

2. 2.- ¿Cómo califica la información expuesta en la sesión 1: "Estrés laboral en los docentes del Colegio de Bachillerato Atahualpa"? *

Marca solo un óvalo.

- Excelente
 Bueno
 Regular
 Malo

3. 3.- ¿Cómo califica la información expuesta en la sesión 2: "Estrategias de prevención de Trabajo social frente al estrés laboral en docentes del Colegio de Bachillerato Atahualpa"? *

Marca solo un óvalo.

- Excelente
 Bueno
 Regular
 Malo

4. 4.- ¿Cómo considera el manejo de métodos y modelos de capacitación aplicados? *

Marca solo un óvalo.

- Excelente
 Bueno
 Regular
 Malo

5. 5.- ¿Cómo califica las temáticas y diseño de la guía digital "1, 2, 3, PREVIENE EL ESTRÉS"? *

Marca solo un óvalo.

- Excelente
 Bueno
 Regular
 Malo

6. 6.- ¿Cómo considera la relación de los contenidos con la problemática? *

Marca solo un óvalo.

- Excelente
 Bueno
 Regular
 Malo

7. 7.- ¿Cómo califica la intervención de los egresados de Trabajo Social? *

Marca solo un óvalo.

- Excelente
 Bueno
 Regular
 Malo

8. 8.- ¿De qué manera fueron empleados los recursos tecnológicos (videos, plataforma virtual, guía y presentación)? *

Marca solo un óvalo.

- Excelente
 Bueno
 Regular
 Malo

9. 9.- ¿Cómo considera las Estrategias de Intervención de Trabajo Social para prevenir el estrés laboral? *

Marca solo un óvalo.

- Excelente
 Bueno
 Regular
 Malo

10. 10.- ¿Cómo considera usted la guía digital "1, 2, 3, PREVIENE EL ESTRÉS" para contrarrestar la prevención del estrés laboral? *

Marca solo un óvalo.

- Excelente
 Bueno
 Regular
 Malo

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios



Heteroevaluación a docentes

Preguntas **Respuestas** 48

48 respuestas



No se aceptan más respuestas

Mensaje para los encuestados

Ya no se aceptan respuestas en este formulario

Resumen

Pregunta

Individual

ANEXO M. Resultados de la Heteroevaluación online en Google Formularios



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL
TRABAJO DE TITULACIÓN
HETEROEVALUACIÓN



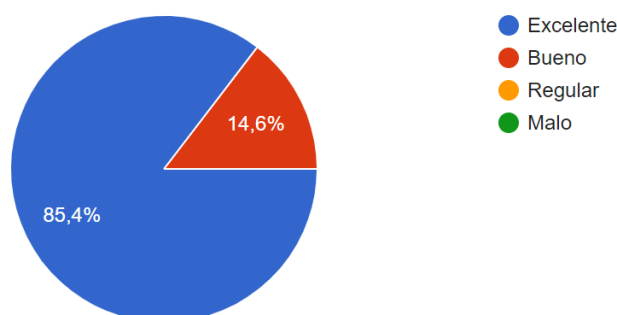
La siguiente heteroevaluación está enmarcada al título del trabajo de Sistematización de Experiencias Prácticas de Investigación o Intervención, denominado: "Estrategias de intervención del Trabajo Social en la prevención del estrés laboral en docentes del Colegio de Bachillerato Atahualpa, 2021".

Objetivo: Internalizar al personal docente acerca del estrés laboral y estrategias para su prevención, por medio de recursos digitales con el propósito de mejorar la interacción docente – docente, la armonía del entorno laboral y la salud ocupacional.

La información proporcionada es de estricta confidencialidad no afecta los intereses privados. En cada una de las preguntas, por favor, seleccione la respuesta en el casillero que más represente su punto de vista.

1.- ¿Cómo califica el dominio de contenidos expuestos de parte de los capacitadores?

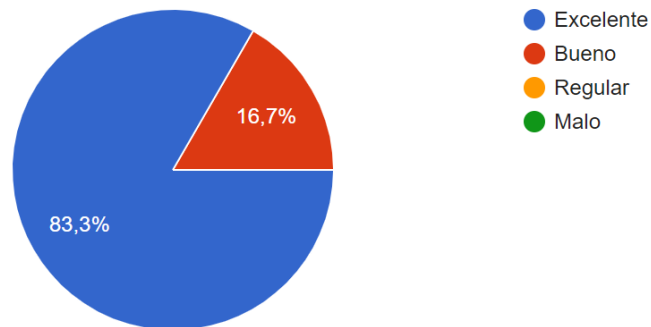
Gráfico 33. Dominio de contenidos de los capacitadores



Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

2.- ¿Cómo califica la información expuesta en la sesión 1: “Estrés laboral en los docentes del Colegio de Bachillerato Atahualpa”?

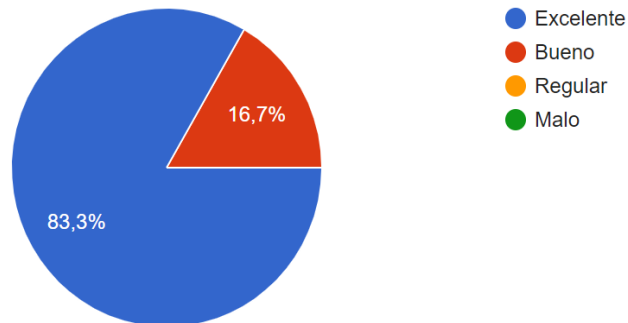
Gráfico 34. Exposición de la Sesión 1



Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

3.- ¿Cómo califica la información expuesta en la sesión 2: “Estrategias de prevención de Trabajo social frente al estrés laboral en docentes del Colegio de Bachillerato Atahualpa”?

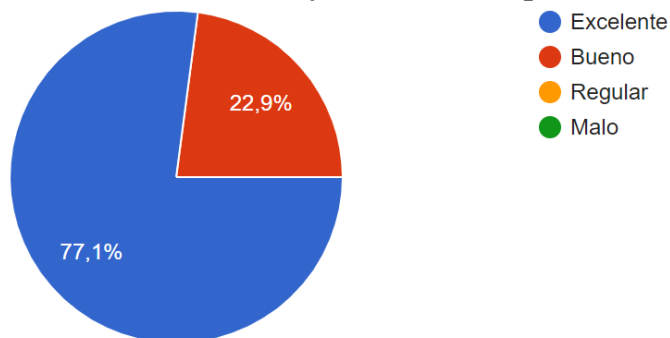
Gráfico 35. Exposición de la Sesión 2



Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

4.- ¿Cómo considera el manejo de métodos y modelos de capacitación aplicados?

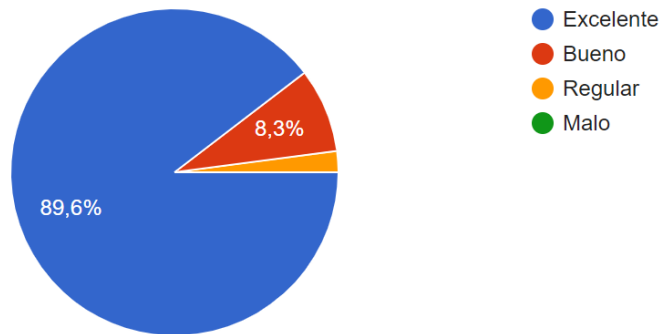
Gráfico 36. Métodos y modelos de capacitación



Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

5.- ¿Cómo califica las temáticas y diseño de la guía digital “1, 2, 3, PREVIENE EL ESTRÉS”?

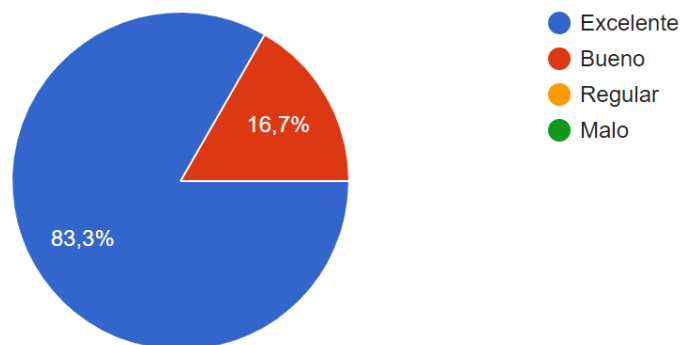
Gráfico 37. Temáticas y diseño de la guía digital “1, 2, 3, PREVIENE EL ESTRÉS”



Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

6.- ¿Cómo considera la relación de los contenidos con la problemática?

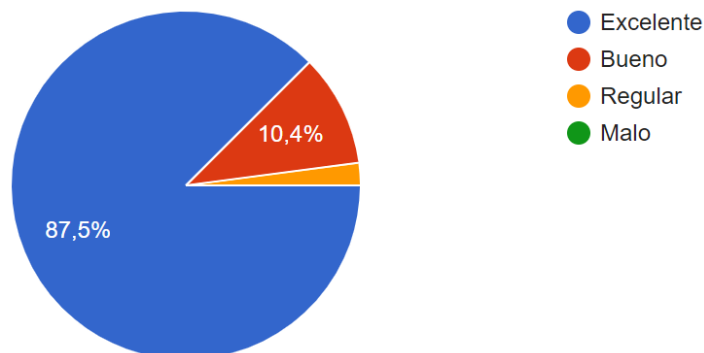
Gráfico 38. Relación entre los contenidos y la problemática



Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

7.- ¿Cómo califica la intervención de los egresados de Trabajo Social?

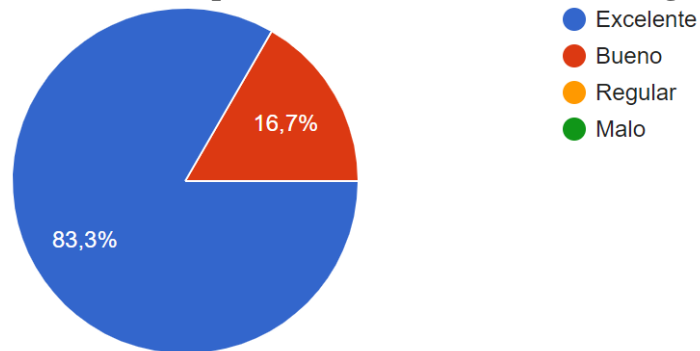
Gráfico 39. Intervención de los egresados de Trabajo Social



Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

8.- ¿De qué manera fueron empleados los recursos tecnológicos (videos, plataforma virtual, guía y presentación)?

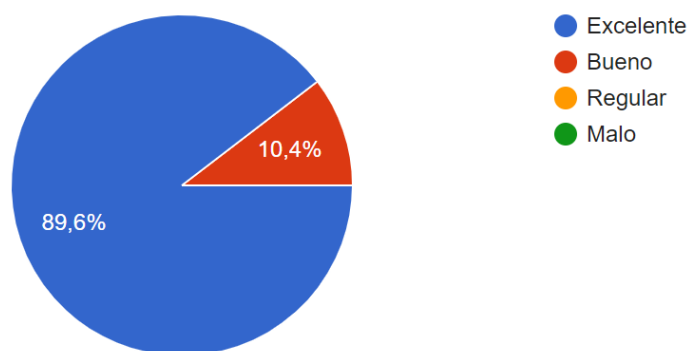
Gráfico 40. Implementación de recursos tecnológicos



Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

9- ¿Cómo considera las Estrategias de Intervención de Trabajo Social para prevenir el estrés laboral?

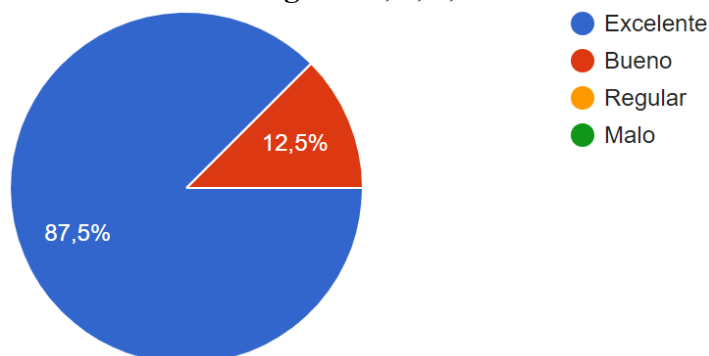
Gráfico 41. Estrategias de Trabajo Social para prevenir el estrés laboral



Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

10.- ¿Cómo considera usted la guía digital “1, 2, 3, PREVIENE EL ESTRÉS” para contrarrestar la prevención del estrés laboral?

Gráfico 42. Guía digital “1, 2, 3, PREVIENE EL ESTRÉS”



Fuente: Los autores y Google Formularios (2021)

ANEXO N. Autoevaluación




UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL
TRABAJO DE TITULACIÓN - AUTOEVALUACIÓN



Parámetros a Evaluar	Si	No
Acercamiento a la institución	✓	
Entrega de oficios a la autoridad	✓	
Cumplimiento de los objetivos propuestos	✓	
Se socializo la información pertinente	✓	
Cooperación intrainstitucional	✓	

Parámetros a evaluar	Excelente	Bueno	Regular	Malo
Apertura en la aplicación de instrumentos de investigación	✓			
Temáticas impartidas en orden	✓			
Asistencia con puntualidad	✓			
Manejo de contenidos claro y preciso	✓			
Trabajo en equipo	✓			
Utilización de recursos materiales y tecnológicos	✓			
Diseño e información de la guía	✓			


 Mauricio Aguirre Aguilera
 Capacitador


 Erika Cueva Jaramillo
 Capacitadora