

ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DEL CIRCUITO 03 DISTRITO 13D11 DE LA ZONA 04 DE EDUCACIÓN Y ESTRESORES PSICOSOCIALES PREVALENTES

ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES Y ESTRESORES PSICOSOCIALES PREVALENTES

AUTORES: Héctor Martínez Minda¹

Leonor Alexandra Rodríguez Álava²

Katherine Geomara Cobeña Ostaiza³

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: martinez86.h.a@gmail.com

Fecha de recepción: 19 - 11 - 2018

Fecha de aceptación: 26 - 01 - 2019

RESUMEN

Uno de los problemas por los que atraviesan los trabajadores de las empresas de manera general tanto en el sector público como privado, es el estrés laboral y las dificultades en la salud física y mental que este genera; el propósito del artículo consistió en identificar el nivel de estrés laboral de los docentes del Circuito 03 del Distrito 13D11 de la zona 04 de Educación y los estresores psicosociales que impactan su desempeño; para el desarrollo de la investigación se utilizó el enfoque cuali-cuantitativo, de tipo descriptiva y correlacional, se utilizó el Cuestionario de Estrés Laboral y el test de clima laboral de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aplicado a 153 docentes, 25 autoridades de 17 Instituciones Educativas regentadas por el Distrito. Los resultados revelan que los docentes que laboran en las diversas instituciones educativas presentan un nivel de estrés considerable; además el clima laboral es poco favorable e impide que las acciones se desarrollen de manera satisfactoria, ya que la comunicación y participación son afectadas por la estructura piramidal de las organizaciones, generando entre otros síntomas ansiedad, apatía, resistencia al cambio; considerados como factores psicosociales que alertan la generación de patologías laborales y por ende incidencia en el desempeño de todos los involucrados tanto a nivel individual como grupal y organizacional y en consecuencia en la calidad de la educación.

¹ Magister en Gestión de Talento Humano. Psicólogo Clínico. Docente de la Universidad Técnica de Manabí. Portoviejo, Manabí, Ecuador.

² Doctora en Ciencias Pedagógicas. Master en Desarrollo Educativo. Diplomado en Liderazgo Educativo. Licenciada en Ciencias de la Educación, especialidad Psicología Educativa y Orientación Vocacional. Docente Titular Principal de la Universidad Técnica de Manabí. Portoviejo, Manabí, Ecuador. E-mail: alexanroa32@hotmail.com

³ Egresada de Psicología Clínica. Universidad Técnica de Manabí. Portoviejo, Manabí, Ecuador. E-mail: kathycobena12@gmail.com

PALABRAS CLAVE: Estrés; factores psicosociales; educación; desempeño docente.

LABOR STRESS IN THE TEACHERS OF CIRCUIT 03 DISTRICT 13D11 OF AREA 04 OF EDUCATION AND PREVALENT PSYCHOSOCIAL STRESSORS

ABSTRACT

One of the troubles workers have on companies they work, whether public or private, go through, is the work stress and all the consequences on a physical and mental health; the purpose of this article was to identify the teacher's work stress level of the 3rd Education Circuit of the Education District 13D11 of the 4th Education Zone and the psychosocial stressors that harm his performance; for the development of qualitative-quantitative research, of descriptive and correlational type, it was used Work Stress Questionnaire and the labor climate test of the International Labor Organization (ILO), it was applied to 153 teachers, 25 authorities of 17 Educational Institutions in charge of the Educational District. The results reveals teachers who work in this educational institutes present a higher stress level; also the work climate is poor and it cut off activities has a good development, by the other hand, communication and participation are affected pyramid structure of organizations, it generates some others symptoms like anxiety, apathy, resistance to change; considered as psychosocial factors that warn the generation of work pathologies and therefore incidence in the performance of all those involved at the individual, group and organizational level and consequently in the quality of education.

KEYWORDS: Stress; psychosocial factors; education; teaching performance.

INTRODUCCIÓN

El estrés se ha convertido en tema de interés para todas las áreas: salud, política, economía, educación, entre otras; sobre él se han realizado mesas de discusiones, así como amplias investigaciones. Al mismo tiempo, de acuerdo a (Vieco & Llanos, 2014)) cerca de tres millones de muertes al año se asocian con accidentes o enfermedades afines al trabajo y al impacto del estrés relacionado con el trabajo en la salud de los trabajadores y a su gestión (OIT, 2016, pág. 6)

Como se puede apreciar, el estrés es preocupación a escala mundial; así, la Organización Mundial de Salud (OMS) ha enfatizado en la importancia de estudios de salud intelectual del trabajador y su relación con las condiciones laborales, señalando a México con un (75%) de estrés más que en China (73%) y Estados Unidos (59%); de la misma manera se resalta a la docencia como una profesión que muestra alto riesgo de presentar estrés laboral, debido a la naturaleza del puesto y al entorno de trabajo (García, Martínez, & Linares, 2017), aspecto que lo confirma la Agencia de Unión Europea, en un estudio sobre las condiciones de trabajo, donde cerca de cuarenta millones de personas en la UE sufrían estrés relacionado con el trabajo; el grupo más amplio de

trabajadores que sufrían ansiedad era el de los empleados en el sector de la educación y la salud (OIT, 2016)

En España la 6ta Encuesta de Condiciones de Trabajo, en lo que respecta a los riesgos psicosociales, determina que la velocidad con la que deben realizar los trabajos, los plazos ajustados, la adaptación al horario laboral, sumado a los compromisos sociales y familiares afecta la salud, viéndose incrementada su magnitud en los últimos cinco años. Aunque es un problema creciente, no afecta por igual a todos los trabajadores, destacando el sector de la Salud como la actividad con mayor proporción de aquejados (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2015)

En la actualidad, los trabajadores de todo el mundo hacen frente a importantes cambios en la organización del trabajo y las relaciones laborales; sufren una mayor presión para satisfacer las exigencias de la vida laboral moderna. El ritmo de trabajo marcado por las comunicaciones instantáneas y los altos niveles de competitividad mundial hacen que la línea de separación entre la vida laboral y la personal sea cada vez más difícil de identificar (ídem). Los factores de riesgo psicosocial tales como la mayor competencia, las elevadas expectativas de rendimiento y jornadas de trabajo más largas contribuyen a un medio ambiente de trabajo cada vez más estresante.

Según la encuesta Stress in America: The Impact of Discrimination, cerca del cincuenta por ciento de los adultos estadounidenses ha sufrido de despidos o exclusión de ascensos laborales, o tratamiento injusto al recibir atención médica, considerados actos de discriminación asociados con niveles más altos de estrés y problemas de salud (American Psychological Association , 2016)

El estrés relacionado con el trabajo se reconoce como un problema global que afecta a las profesiones y trabajadores de todos los niveles. En este complejo contexto, el lugar de trabajo constituye al mismo tiempo una importante fuente de factores de riesgo psicosocial y el escenario ideal para abordarlos con el objeto de proteger la salud y bienestar de los trabajadores a través de medidas colectivas. La práctica de la seguridad y salud en el trabajo (SST) se ha extendido más allá de su ámbito tradicional para incorporar asimismo la medicina comportamental, la psicología de la salud ocupacional y el bienestar social reconociendo así la necesidad de las personas de llevar una vida social y económicamente productiva (OIT, 2016)

Por otro lado, estudios revelan datos alarmantes; así, en América, según la I Encuesta Centroamericana sobre las Condiciones de Trabajo y la Salud (ECCTS, 2012) uno de cada diez encuestados declararon haber sentido constantemente estrés o tensión, tristeza, depresión, pérdida de sueño, debido a las preocupaciones por las condiciones de trabajo (Organización Iberoamericana de Seguridad Social , 2012); dato que se complementa con la I Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Empleo, Trabajo, Condiciones y Medio Ambiente Laboral realizada en Argentina, donde el 27% de trabajadores sufrían de carga mental, considerando su trabajo excesivo (Superintendencia de Riesgos del Trabajo, 2009)

En Colombia, según la I Encuesta Nacional sobre las Condiciones de Trabajo y Salud del Sistema General de Riesgos Profesionales, un promedio de 26% de trabajadores de ambos sexos calificaron su nivel de estrés a una escala de 8,5 sobre 10 puntos (Ministerio de la Protección Social, 2007); mientras que, en Ecuador, las enfermedades mentales más comunes son las derivadas de las condiciones de estrés a las que están sometidas diariamente las personas. El ámbito laboral es el principal causante de estrés, pero cuando la situación se torna insostenible, ya sea porque el trabajo no les gusta; tienen constantes conflictos con un jefe; o cualquier otra circunstancia que haga que la persona no vaya al trabajo con satisfacción, se convierte en un síntoma de alarma (Jaramillo, 2014)

El docente, objeto de estudio de este artículo, es uno de los profesionales con fuerte carga laboral y dificultades relacionadas con el tiempo; adicional a las labores personales, la mayoría le dedica espacio extra no remunerado a actividades docentes como preparación de clases y material didáctico, trabajo administrativo, atención a alumnos y padres, organización de eventos, entre otras (El telégrafo, 2015), lo que se contrapone a lo dispuesto por la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) en su Art.117: la jornada semanal de trabajo será de cuarenta horas reloj, de las cuales seis horas son pedagógicas de lunes a viernes, el tiempo restante (de ocho horas diarias) para actualización, capacitación pedagógica, coordinación con los padres, actividades de recuperación pedagógica, trabajo en la comunidad, planificación, revisión de tareas, coordinación de área y otras actividades contempladas en el respectivo Reglamento (LOEI, 2011).

Resulta necesario enfatizar, que un docente que sufre estrés laboral puede sentirse cansado, deprimido y tener dificultad para concentrarse; la excesiva carga de trabajo, conlleva incluso a que dejen de disfrutar de su trabajo. Si esto persiste, un profesor puede desarrollar el Síndrome de Burnout, que se caracteriza por el agotamiento emocional. El ejercicio de la actividad docente, exige la realización de un sinnúmero de actividades complejas; no es tan sencillo pararse frente a la pizarra, elaborar el plan del día, preparar material didáctico y hacer informes posteriores, proceso que se repite permanentemente; adicional en la agenda de los educadores también hay funciones de tipo administrativo sobre reportes de estudiantes, trabajos con padres, reportes a las diversas instancias administrativas, entre otras (Paucar, 2017), (El telégrafo, 2015)

De acuerdo a datos de la Unión Nacional de Educadores (UNE, 2012), las enfermedades laborales de origen ergonómico tanto físicas como mentales suben en porcentajes preocupantes; el despunte mayor está a partir del 2007 con el gobierno de la Revolución ciudadana; así, datos otorgados por la I investigación 1995 (UNE y ONG), de la Organización Panamericana de la Salud (2005) y corroborados por la Secretaría de la Mujer (2007) Investigación 2011-2012, evidencian patologías en los docentes que van en aumento como estrés, garganta, gastritis, gripe, problemas intestinales, colesterol, hipertensión

arterial, nerviosismo, insomnio, migraña, diabetes; además, por las condiciones de insalubridad de los locales escolares, así como ausencia casi total de departamentos para el correcto desarrollo profesional, espacios de recreación y descanso, para alimentación, se detectan: alergias, problemas intestinales, renales, hepáticas, varices, entre otras.

Como dato que confirma lo descrito, en la ciudad de Portoviejo- Manabí – Ecuador, un estudio realizado sobre el estrés en los docentes, concluyó que entre los factores que generan estrés a este profesional se consideran: la falta de motivación e interés por parte del alumnado, grupos numerosos a cargo, problemas de disciplina, problemas sociales en la escuela, condiciones físicas poco adecuadas para desarrollar la labor, entre otras; mismas que no se diferencian de las analizadas en este estudio (Pico, 2017)

En concordancia con la problemática descrita, este trabajo tiene como propósito identificar el nivel de estrés laboral de los docentes del Circuito 03 de Educación del Distrito 13D11 de la zona 4 de Educación y los estresores psicosociales que impactan su desempeño; para el efecto se describen aspectos teóricos relacionados con el estrés en los docentes y los estresores de mayor prevalencia, así como los datos recolectados a través de test estandarizados, los que permitieron realizar el análisis respectivo y arribar a las conclusiones.

Estudio de enfoque cuali-cuantitativo, de nivel descriptivo y correlacional, orientado a medir las variables: estrés laboral en los docentes y estresores psicosociales, con la intención de describir el fenómeno, decir cómo es y cómo se manifiesta; y correlacional porque analizó y estudió la relación de hechos de la realidad (variables), de fuente primaria en la recolección de la información; en cuanto a su temporalidad se trata de un estudio transversal. El método utilizado fue el hipotético deductivo mediante el paradigma cuantitativo, el cual se dedicó a recoger, procesar y analizar los datos numéricos sobre las variables determinadas.

Se desarrolló en las instituciones educativas del Circuito 03 de Educación, del Distrito 13D11 de la zonal 4 de Educación, Manabí – Ecuador; la muestra seleccionada fue de 153 docentes (95% del nivel de confianza y 5% del margen de error), 25 autoridades de 17planteles educativos, a quienes se les aplicó el Cuestionario de Estrés Laboral publicado por la OIT-OMS que consta de veinticinco ítems distribuidos en siete indicadores: estructura organizacional, clima organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo de trabajo, mide el grado de afectación que presentan los docentes; además, el Test de Clima Laboral de UWES, validado por la OIT y adaptado por los autores de este trabajo; consta de 30 ítems y permite evaluar la productividad, que contempla el compromiso y la motivación; el trabajo decente, que considera aprendizaje, comunicación, participación, seguridad y salud en el trabajo, compensación, bienestar, género y relación laboral. De la misma manera se categorizó las preguntas por dimensiones: individual, grupal e institucional, lo que permitió realizar el

análisis de resultados, la discusión y el planteamiento de las respectivas conclusiones.

DESARROLLO

Estrés laboral: definiciones, importancia y estresores psicosociales

El concepto de estrés, proviene del término inglés: stress, cuyo resultado es una situación percibida como amenazante, causando reacciones fisiológicas, endocrinológicas y psicológicas del organismo (Maturana & Vargas, 2015), este término, se lo introdujo al campo de la salud en 1976, por el endocrinólogo (Selye, 1976), lo llamó Síndrome General de Adaptación, manifestando que "el estrés es la respuesta inespecífica del cuerpo a cualquier demanda". Concepto que lo confirma (Del Hoyo, Maria, 2004) refiriendo que el estrés es la respuesta del organismo ante presiones externas o internas.

Para la Organización Internacional del Trabajo, (OIT, 2016) el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos de un individuo para hacer frente a esas exigencias, afectado la parte orgánica y psicológica al presentar un desajuste ante las presiones ambientales percibidas. En las organizaciones, el estrés está relacionado por el diseño del trabajo, las relaciones las demandas de índole social, y amenazas psicológicas que influyen directamente en los sujetos (Rúiz, 2015); por su parte, el (Banco Mundial, 2015) considera que niveles altos de inseguridad, desigualdad, violencia y falta de protección social, son índices de riesgos para tener ciudadanos estresados.

Aportaciones de (Corredor & Monroy, 2009) confirman que el estrés genera agotamiento físico, mental, a su vez permite restablecer el equilibrio perdido, considerándolo como un fenómeno adaptativo que contribuye a la supervivencia. Es la tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicosomáticas o trastornos a veces graves (RAE, 2005).

(Herrera, 2012) refiere tres tipos de estrés, en una escala de menor a mayor dificultad psicosocial:

1. Estrés agudo, proviene de las demandas y presiones del pasado inmediato y se anticipa a las demandas y presiones del próximo futuro. Cuando el nivel es elevado puede presentar alteraciones psicosociales, desequilibrio emocional y sintomatología somática.
2. Estrés agudo esporádico, es un estrés agudo con frecuencia, personas que están en constante apuro, agitados, y sus reacciones tienen consecuencias en un ambiente hostil y lleno de angustia.
3. Estrés crónico, genera un importante agotamiento físico y mental, aparece cuando las personas están sometidas a factores estresantes personales, laborales y ambientales, siendo este el estrés de las exigencias y presiones implacables durante períodos aparentemente interminables.

Por su parte, el estrés laboral, variable de estudio de este artículo, es el resultado de la dinámica del ambiente laboral; es decir, los factores que intervienen significativamente en el desempeño de las organizaciones (Otero, 2011) ocurre cuando hay un desajuste entre las exigencias del trabajo y los recursos con los que cuenta el trabajador, traen como consecuencias afecciones en la salud disminuyendo su rendimiento laboral (García, Martínez, & Linares, 2017)

La literatura consultada, revela que las profesiones de ayuda y de relación directa con las personas (Educación, Trabajo Social, Psicología, Psiquiatría, Medicina y Enfermería), tienen fuerte descarga de estrés, dato ratificado por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2000) cuando define a los trabajadores de la salud como profesionales altamente estresados y de (Aldrete, Pando, Aranda, & Balcàzar, 2013, pág. 82) quienes sostienen que "la docencia es una profesión que muestra un alto riesgo de presentar estrés laboral debido a la naturaleza del puesto y al entorno de trabajo".

En relación a los profesionales de la educación, es importante que estos, conserven un estado de bienestar emocional óptimo; sin embargo, factores externos como presiones ambientales, tiempo, sobrecarga, presiones de capacitación, innovación, investigación, desvalorización de su trabajo, poco apoyo de los padres de familia, descuido y poco interés por aprender en los estudiantes, influyen en el deterioro de la salud física y psicológica que provocan sensaciones de frustración, enojo, ira, cansancio, entre otros.

Adicional a lo descrito, (Paula, 2007) refiere que una manifestación del estrés en la actividad humana, incluido el docente, es a través de cuadros sintomáticos: a) Síntomas Psicosomáticos, relacionados con alteraciones en el sueño, digestivas, corporales, palpitaciones cardiacas; que responden a origen psicológico. b) Sintomatología Conductual consiste en evitar situaciones por temor, caminar por ansiedad, excesos en la ingesta de café, alcohol, fármacos, acciones extremas como agresividad, ausentismos e impuntualidad laboral. c) Sintomatología Emocional está relacionada con el manejo de los afectos; es decir, distanciamiento con las personas, poca tolerancia a la frustración, cansancio, culpabilidad, problemas de autoestima, soledad, desorientado, depresivo, entre otros. d) Sintomatología Cognitiva se caracteriza por contenidos en sus pensamientos de tipo negativo sobre sí mismo y de los demás, alteraciones en hábitos de estudio como pensar, concentrarse, ideas irracionales, olvidos frecuentes y disminución del desempeño.

Estresores psicosociales

Para (Vieco & Llanos, 2014), los factores psicosociales son características que intervienen en el contexto de las organizaciones, influyen en el rendimiento del trabajo, afectando la salud y producción de los empleados, (Cirera, Aparecida, Rueda, & Ferraz, 2012) muestran que los principales estresores dentro del ambiente laboral se ven asociados por presiones ambientales, incluyendo factores como: relaciones interpersonales, autonomía, supervisión, que impiden el desarrollo de las actividades dentro de las organizaciones.

(Ivancevich JM, 1989), considera que los principales factores psicosociales del estrés son: a) clima organizacional, referido al carácter que tiene toda organización, una atmósfera particular propia de su esquema productivo; este condiciona la conducta de los individuos que la integran, su valoración es difícil de lograr, ya que su medición carece de rigor científico. Puede ser tenso, relajado, cordial ..., todo ello produce distintos niveles de estrés, según la susceptibilidad o vulnerabilidad que tenga cada uno; b) la estructura organizacional que comprende la carga burocrática de la empresa y la posición del individuo dentro de esa organización, en relación al control que ejercen sobre su trabajo, para el logro de su satisfacción y desempeño; c) territorio de la organización, término usado para describir el espacio personal o el escenario de actividades de una persona. Estudios han comprobado que la territorialidad es un potente estresor, y sobre todo cuando se trabaja en territorios ajenos o es invadido el territorio propio; d) la tecnología será de alto valor estresante dependiendo de la disponibilidad de recursos con que la organización dota a sus empleados acordes con los requerimientos y exigencias; e) la influencia del líder y la forma de aplicar la autoridad y poder; f) la disgregación o falta de cohesión de un grupo para el cumplimiento de los objetivos de trabajo, asimismo, del respaldo del grupo de trabajo para presentarse como una persona que se identifica con la empresa y con la labor desempeñada, cuando esto no ocurre, estos factores son considerados como estresores.

Para (Rodríguez, Bermello, Pinargote, & Durán, 2018) en sus estudios sobre las manifestaciones y consecuencias comunes que padecen los maestros en relación al estrés, consideran en común lo siguiente:

- a. Falta de competencia: Frustración laboral
- b. Falta de esfuerzo: Monotonía
- c. Carencia de expectativas: Ausencia laboral
- d. Insatisfacción laboral: Abandono de la profesión
- e. Mala relación de trabajo: Problemas de salud
- f. Insatisfacción económica: Problemas emocionales
- g. Siente que no es reconocido: Violencia Física
- h. Falta de seguridad laboral: Conflictos ideológicos
- i. Fatiga física y emocional: Aislamiento social

Adicional a lo descrito, se consideran estresores en el trabajo de los docentes situaciones como: el embarazo en adolescentes, consumo de sustancias psicoactivas en los establecimientos educativos, problemas de conductas, dificultades en el rendimiento académico, familias que no se involucran en la resolución de problemas de sus hijos, escases de recursos, distribución inequitativa de horarios, reuniones extracurriculares, leyes, reglamentos y normas permisivas, entre otros.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Cuadro 1. Estresores Psicosociales Prevalentes

Estresores	Ítems	Media	Nivel
Clima organizacional	1, 10, 11, 20	13,28	Medio Bajo
Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	16,38	Medio Alto
Territorio organizacional	3, 15, 22	10,88	Medio
Tecnología	4, 14, 25	12,77	Medio Alto
Influencia del líder	5, 6, 13, 17	16,42	Medio Alto
Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	14,02	Medio
Respaldo del grupo	8, 19, 23	11,75	Medio Alto
TOTAL		95,5	Medio Alto

Fuente: Docentes y Autoridades del Distrito 13D11 de la Zonal 4 de Educación

Elaborado por: Investigadores

En el cuadro 1 relacionado con los estresores psicosociales que prevalecen en las instituciones, se observa que estos van de un nivel medio a un nivel medio alto; entre ellos: estructura organizacional, que engloba los niveles de responsabilidad y jerarquía en el lugar de trabajo, elementos fundamentales para el desarrollo armónico de las labores diarias, tal como lo manifiesta (Galbraith, 2001) la estructuración involucra todo un proceso que comienza en la planificación de estrategias y culmina en el desarrollo del objeto social de la organización; Influencia del líder, que considera el sentido de orientación o directriz de la organización donde se labora y la dirección del trabajo en equipo que debe primar para la consecución de metas comunes, tal como lo manifiesta (López & Rojas, 2013) el líder, como responsable tiene la capacidad de coordinar, organizar y sobretodo, motivar un equipo de gente para que sigan su visión y consigan sus objetivos y metas tecnología que hace referencia, en estos casos a los recursos tecnológicos y de la comunicación con los que en los actuales momentos son indispensables para el desarrollo de las actividades cotidianas, facilitando la adaptación a los cambios requeridos y las exigencias por parte de directivos, personal y del sistema mismo, lo confirma (UNESCO, 2005) las TICs son efectivas cuando son capaces de constituirse en un soporte transversal y constituyente del currículo escolar. En efecto, las experiencias muestran que mientras las TICs queden posicionadas como una técnica paralela, una asignatura más, físicamente confinada a una sala especial a la que el conjunto de maestros no tiene acceso sino sólo el de la especialidad, su efectividad es menguada; Respaldo del grupo, relacionadas a la sinergia del grupo, las condiciones del lugar de trabajo y a la organización de actividades docentes y administrativas que se deben realizar, lo ratifica (María & Ramos, 2015) en su investigación, considerando que variables organizacionales como sobrecarga laboral, trabajo administrativo, número de alumnos, etcétera, posibilitan dar cuenta de que el fenómeno no es solamente un problema

exclusivo de los individuos, sino de las estructuras y dinámicas institucionales, son causantes del estrés y burnout en el personal docente.

Cuadro 2. Componentes del Clima Laboral

DIMEN- SIÓN	INDICADO- RES	Individual		Grupal		Institucional		Tot al	Nive l	Aprecia ción
		Ítem s	%	Ítems	%	ítems	%			
PRODUCTIVIDAD	Compromiso	Mi puesto de trabajo es interesante y desafiante	94,44	Hay un ambiente de compromiso en mi grupo de trabajo	77,78	Las reglas y los sistemas de la institución se adaptan fácilmente a los cambios requeridos	75,71	82,64	Medio	Indefinido
	Motivación	Me siento orgulloso de trabajar en esta institución	92,22	Recibo continuamente retroalimentación de Rector/Director/Inspector sobre mi desempeño	77,12	En la Institución hay un ambiente abierto a la creatividad de los trabajadores y empleados	80,89	83,41	Medio	Indefinido
	Aprendizaje	Aprendo todos los días mejoras formas de hacer el trabajo	91,11	Se estimula el trabajo en equipo y se capacita cómo trabajar en equipo	69,66	Hay tiempo, recursos y retroalimentación para el aprendizaje-capacitación del personal	60,84	73,87	Medio Bajo	Debilidad
TRABAJO DECENTE	Comunicación	Puedo comunicar mis	78,47	Los directivos comunican oportunamente las necesidades de la institución	79,12	Los valores, objetivos y metas de la institución	78,14	78,58	Medio Bajo	Debilidad

		necesidades a las personas indicadas para atenderlas				n bien comunicados				
	Participación	Puedo influir en las decisiones que se toman en mi área	76, 86	Mi grupo de trabajo propone soluciones a problemas y las lleva a cabo	78, 59	La institución promueve la cooperación entre el personal y aprecia los aportes de mejora	77, 79	77, 75	Medio Bajo	Debilidad
	Salud / Seguridad	Puedo hacer mi trabajo de manera segura y cómoda	90, 28	Para el Rector/Director/Inspector antes del cumplimiento de las metas de producción está la integridad del trabajador	80, 09	La institución se preocupa de que las condiciones de trabajo sean seguras	81, 29	83, 89	Medio	Indefinido
	Compensación	Me siento reconocido en el trabajo	80, 42	Hay reconocimiento a mi grupo de trabajo al superar las metas esperadas	62, 35	Se comparten los beneficios con el personal cuando los resultados superan las metas	76, 02	72, 93	Medio Bajo	Debilidad

	Bienestar	Me satisfacen la calidad de los servicios básicos (agua potable, sanitarios)	58,95	Mi trabajo está libre de acoso y/o intimidación	79,68	La Institución contrata personal con capacidades diferentes	44,10	60,91	Bajo	Debilidad
	Género	Puedo combinar el tiempo dedicado al trabajo, familia y a mi desarrollo personal	70,14	Las tareas en mi área de trabajo las pueden realizar indistintamente un hombre o una mujer	86,01	En la Institución se contrata personal sin distinción de género (hombres-mujeres)	79,97	78,71	Medio Bajo	Debilidad
	Relación Laboral	Puedo expresar abiertamente mis puntos de vista a com	77,93	A la autoridad le interesa mucho lo que pensamos	78,90	La Institución es honesta al cumplir con los acuerdos generados con el personal	84,43	80,42	Medio	Indefinido

		pañeros y jefes							
	TOTAL	81,08	76,93	73,92	77,31	Medio Bajo	Debilidad		

Fuente: Docentes y Autoridades del Distrito 13D11 de la Zonal 4 de Educación

Elaborado por: Investigadores

El cuadro dos, refleja los indicadores agrupados por componentes, de acuerdo al test de clima laboral; así, en el componente productividad, el compromiso y la motivación se ubican como elementos indefinidos; es decir, que no son ni fortaleza, ni debilidad, a los cuales, se les debe prestar atención para aprovecharlos e inclinar la balanza hacia lo positivo. El indicador aprendizaje, se muestra como debilidad, aspecto que se relaciona con el tiempo asignado para mejorar el desempeño, la mejora continua individual y grupal a través de procesos de capacitación y la sinergia que se produce en el verdadero trabajo en equipo, elementos sustanciales que impactan directamente en el éxito de las actividades personales, grupales e institucionales, caso concreto de la educación en general.

En el componente Trabajo Docente, los indicadores salud seguridad y relación laboral, de acuerdo a los resultados, se ubican como indefinidos, cuya apreciación se mencionó anteriormente. Los autores consideran que, a pesar que este aspecto para el clima organizacional, es de suma importancia, los docentes lo perciben como algo que, aunque no se cumple a satisfacción total, les permite realizar su actividad sin mayores contratiempos.

Con la observación de debilidad, se ubican la comunicación y la participación, evidenciado que el estilo comunicacional es piramidal, vertical y unidireccional (de jefes a subordinados), poca retroalimentación del inmediato superior; por lo tanto en este sistema la participación es mínima, contraponiéndose a la tendencia actual donde se indica que las organizaciones deben manejarse horizontalmente, con participación activa de todos los involucrados, disminuyendo en el proceso el tiempo de la gestión en general. Tal como lo indica (Horn, Taris, Schaufeli, & Shreurs, 2002) manifestando que la autonomía en docentes suele limitarse al espacio del aula por lo que si surge un problema fuera de ella los docentes tienden a sentirse incompetentes, débiles y despreciados, en especial, cuando deben seguir unas normas impuestas por el equipo de gobierno.

Los indicadores compensación, bienestar y género, también tienen apreciación de debilidad; evidenciando la relación con los indicadores anteriores; se infiere que hay poca importancia por alcanzar los estándares de calidad relacionados con la valoración intrínseca de cada individuo por la carga laboral y el trabajo realizado, así como la asignación indistinta de género en los puestos a desempeñar, así lo manifiesta (Hidrovo & Naranjo, 2016) en su investigación

sobre: Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la PUCE matriz Quito, mencionan que los colaboradores si sienten que son tratados de manera justa en relación a sus compañeros generan mayores niveles de compromiso organizacional lo que se ve evidenciado en el desempeño de los colaboradores.

CONCLUSIONES

Una vez realizada la investigación que se planteó como propósito identificar el nivel de estrés laboral de los docentes del Circuito 03 de Educación del Distrito 13D11 de la zona 4 de Educación y los estresores psicosociales que impactan su desempeño, se puede determinar que:

De manera individual, grupal e institucional, los docentes evidencian estrés de nivel medio a medio alto, con tendencia a aumentar, percibidos por los autores como debilidades que impactan el desempeño de las labores cotidianas y por ende la calidad de la educación.

Entre los estresores psicosociales, apreciados en este trabajo como debilidad, se ubican la comunicación y la participación, con un estilo piramidal, vertical y unidireccional (de jefes a subordinados), con poca retroalimentación que obstaculizan la gestión, por lo tanto, en este sistema la participación es mínima, lo que genera que los verdaderos problemas no se revelen y las alternativas de mejora pueden no ser pertinentes, por lo tanto, el desarrollo se estanca y hasta puede retroceder.

En cuanto al estado de salud física y psicológica, producto del estrés, se reporta que los docentes muestran síntomas de ansiedad, apatía, resistencia al cambio, escaso compromiso, estancamiento, desinterés, desconfianza, conflictos de intereses, poco crecimiento personal, grupal y organizacional; aspectos que se denotan a través de los resultados de esta investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aldrete, M., Pando, M., Aranda, c. y., & Balcàzar, N. (2013). Síndrome de burnout en maestros de educación básica nivel primaria de Guadalajara.

American Psychological Association . (10 de Marzo de 2016). Encuesta de Asociación Americana de Psicología demuestra vínculo de la discriminación con mayor estrés y problemas de salud. Obtenido de <http://www.apa.org/news/press/releases/2016/03/encuesta-discriminacion.aspx>

Banco Mundial. (28 de Diciembre de 2015). El estrés, aliado de la pobreza de Latinoamérica. Obtenido de <http://www.bancomundial.org/es/news/feature/2015/12/28/el-estres-aliado-de-la-pobreza-de-latinoamerica>

Cirera, Y., Aparecida, E., Rueda, V., & Ferraz, O. (2012). Impacto de los estresores laborales en los profesionales y en las organizaciones análisis de investigaciones publicadas. Universidad del Centro Educativo Latinoamericano, 67-80.

Corredor, M., & Monroy, J. (2009). Descripción Y Comparación De Patrones De Conducta, Estrés Laboral Y Burnout En Personal Sanitario. Revista Hacia la Promoción de la Salud, 109-123.

Del Hoyo, M. (2004). Estrés Laboral. Madrid : I.N.S.H.T.

El telégrafo. (06 de Septiembre de 2015). La docencia, una profesión estresante. El Telégrafo.

García, A., Martínez, L., & Linares, E. (2017). Como afecta el Estrés del Docente, en el Desempeño. Revista Electrónica sobre Tecnología, Educación y Sociedad, 12.

Herrera, L. (2012). Relación del estrés con el desempeño del trabajador según su edad, en el departamento de ventas de una embotelladora de bebidas carbonatadas. Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades, Departamento De Psicología. Guatemala.

Hidrovo, C., & Naranjo, K. (2016). Relación entre las personas de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la PUCE matriz Quito. Obtenido de Obtenido de Repositorio de Tesis de Grado y Posgrado: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/11229>

Horn, J., Taris, T., Schaufeli, W., & Shreurs, P. (2002). A multi-dimensional approach to measuring teacher well-being". Capítulo 3.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2015). Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ª EWCS – España. Madrid: Datos Abiertos.

Ivancevich JM, M. M. (1989). Estrés y trabajo: Una perspectiva gerencial. 2ª edición. México: Editorial Trillas.

Jaramillo, C. (10 de octubre de 2014). El estrés, la causa principal de los trastornos mentales en el Ecuador. El Comercio.

LOEI. (31 de Marzo de 2011). Ley Orgánica De Educación Intercultural. Quito, Pichincha, Ecuador: Editora Nacional.

Maria, & Ramos, L. (2015). Identificación de estresores laborales y burnout en docentes de una secundaria para tabajadores del Distrito Federal . Salud Mental , 361-369.

Maturana, A., & Vargas, A. (2015). El Estrés Escolar . Revista Médica Clínica Las Condes, 34-41.

Ministerio de la Protección Social. (2007). Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales. Colombia.

OIT. (2016). Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Ginebra: Labadmin/Osh.

OMS. (2000). The World Health Report 2000. Health systems: Improving performance. [Informe mundial de salud 2000. Sistemas de salud: mejorando el desempeño].

Organización Iberoamericana de Seguridad Social . (2012). I Encuesta Centroamericana Sobre Condiciones De Trabajo Y Salud. Portugal.

Otero, J. (2011). Estrés laboral y burnout en profesores de Enseñanza secundaria. Madrid: Diaz de Santos.

Paucar, E. (12 de Julio de 2017). Profesores se quejan por la 'sobrecarga burocrática'. El Comercio.

Paula, I. (2007). ¡No puedo más! Intervención cognitivo-conductual ante sintomatología depresiva en docentes. Madrid: Wolters Kluwer.

Pico, S. (2017). El Estrés y sus consecuencias Psicológicas en los Docentes De la Unidad Educativa "Luis Dueñas Vera". Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales, Escuela de Psicología Clínica. Portoviejo:Universidad Técnica De Manabí.

RAE. (2005). Real Academia Española. Obtenido de <http://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=estr%C3%A9s>

Rodríguez, L., Bermello, I., Pinargote, E., & Durán, U. (2018). El estrés y su impacto en la salud mental de los docentes universitarios . Revista Caribeña de Ciencias Sociales, 21.

Rúiz, D. (2015). Estrategias para reducir El Estrés Laboral en el grupo de docentes de la Unidad Educativa José Joaquín de Olmedo de la ciudad de Cayambe 2015. Carrera De Enfermería,Facultad De Ciencias Médicas,Universidad Regional Autónoma De Los Andes.

Selye, H. (1976). Stress in Health and Disease. Stoneham,. Stoneham: MA: Butterworth.

Superintendencia de Riesgos del Trabajo. (2009). 1ra Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Empleo, Trabajo, Condiciones y Medio Ambiente Laboral. Argentina.

UNE. (05 de Noviembre de 2012). Union Nacional de Educadores. Obtenido de <http://www.une.org.ec/index.php/2012-07-08-04-19-37/2012-07-08-04-22-19/2012-07-11-23-27-24/151-investigacion-sobre-salud-laboral-docente>

Vieco, G., & Llanos, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. Psicología desde el Caribe, 354-385.