

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO



CARRERA TÉCNICO SUPERIOR EN ENFERMERÍA

VALORAR EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES MEDIANTE EL TEST DE COHEN, CON LA ELABORACIÓN DE UNA GUÍA PREVENTIVA EN EL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO DE LA CIUDAD DE LOJA, PARA DETERMINAR LA INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DURANTE EL PERIODO OCTUBRE 2022- FEBRERO 2023.

INFORME DEL ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO TÉCNICO SUPERIOR EN ENFERMERÍA

AUTORA:

ABAD LUDEÑA MARÍA FERNANDA

DIRECTORA:

LIC. CÓRDOVA ORTIZ PAULA GABRIELA

LOJA, ABRIL 2023

Certificación

Lic. Córdova Ortiz Paula Gabriela

DIRECTORA DE LA INVESTIGACIÓN**CERTIFICA:**

Que he supervisado el presente proyecto de investigación titulado: **“VALORAR EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES MEDIANTE EL TEST DE COHEN, CON LA ELABORACIÓN DE UNA GUÍA PREVENTIVA EN EL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO DE LA CIUDAD DE LOJA, PARA DETERMINAR LA INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DURANTE EL PERIODO OCTUBRE 2022- FEBRERO 2023.”**, el mismo que cumple con lo establecido por el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano; por consiguiente, autorizo su presentación ante el tribunal respectivo.

Loja, 10 de abril del 2023

f. _____

Lic. Córdova Ortiz Paula Gabriela

C.I. 1150060877

Declaración juramentada



Loja, 10 de abril del 2023

Nombres: María Fernanda

Apellidos: Abad Ludeña

Cédula de Identidad: 0706371028

Carrera: Técnico en Enfermería

Semestre de ejecución del proceso de titulación: octubre 2022, febrero 2023

Tema de proyecto de investigación de fin de carrera con fines de titulación:

“VALORAR EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES MEDIANTE EL TEST DE COHEN, CON LA ELABORACIÓN DE UNA GUÍA PREVENTIVA EN EL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO DE LA CIUDAD DE LOJA, PARA DETERMINAR LA INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DURANTE EL PERIODO OCTUBRE 2022- FEBRERO 2023”.

En calidad de estudiante del Instituto Tecnológico Superior Sudamericano de la ciudad de Loja;

Declaro bajo juramento que:

1. Soy autor del trabajo intelectual y de investigación del proyecto de fin de carrera.
2. El trabajo de investigación de fin de carrera no ha sido plagiado ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. El trabajo de investigación de fin de carrera presentada no atenta contra derechos de terceros.
4. El trabajo de investigación de fin de carrera no ha sido publicado ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados. Las imágenes, tablas, gráficas, fotografías y demás son de mi autoría; y en el caso contrario aparecen con las correspondientes citas o fuentes.

Por lo expuesto; mediante la presente asumo frente al INSTITUTO cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del trabajo de investigación de fin de carrera.

En consecuencia, me hago responsable frente al INSTITUTO y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar al INSTITUTO o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en el trabajo de investigación de fin de carrera presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello.

Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para EL INSTITUTO en favor de terceros por motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación de fin de carrera.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente dispuesta por la LOES y sus respectivos reglamentos y del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja.



.....
María Fernanda Abad Ludeña

0706371028

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada primeramente a Dios, ya que, gracias a él, he logrado terminar mi carrera a mis padres, porque ellos estuvieron siempre a mi lado apoyándome cada paso que he dado en mi carrera bríndame su apoyo y sus consejos para hacer una mejor persona a mis hermanos, por sus palabras y su compañía por siempre creer en mí.

Gracias a Dios por permitirme tener y disfrutar a mi familia, amistades, por apoyarme en cada decisión, gracias a la vida por permitirme cumplir una meta más en mi vida como profesional

No ha sido sencillo el camino hasta ahora, pero muchas gracias familia por sus aportes y su amor, y su inmensa bondad por siempre estar conmigo bríndame su apoyo incondicional, son una motivación más para seguir adelante y poder seguir cumpliendo muchas metas más en mi vida.

Agradecimiento

Primeramente, agradecer Dios por todas sus bendiciones que siempre me ha y me acompañado a lo largo de mi carrera, por ser la luz en mi camino y por darme sabiduría fortaleza y mucha valentía para que uno de mis sueños se haiga hecho realidad.

A mis padres que siempre han estado conmigo bríndame su apoyo incondicional, en cada paso que he dado en mí carrera.

A los profesores, les agradezco de todo corazón que me hayan compartido con dedicación y paciencia sus conocimientos.

Al Instituto Superior Tecnológico Sudamericano por abrirme las puertas y formar profesionales de excelencia.

Acta de sección de derechos**ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE FIN DE CARRERA**

Conste por el presente documento la Cesión de los Derechos de proyecto de investigación de fin de carrera, de conformidad con las siguientes cláusulas:

PRIMERA. -Por sus propios derechos; la Lic. Paula Gabriela Córdova Ortiz, en calidad de director del proyecto de investigación de fin de carrera; María Fernanda Abad Ludeña, en calidad de autor del proyecto de investigación de fin de carrera; mayores de edad emiten la presente acta de cesión de derechos

SEGUNDA. -María Fernanda Abad Ludeña, realizó la Investigación titulada “Valorar el Nivel de Estrés Laboral en los Docentes Mediante el Test de Cohen, con la Elaboración de una Guía Preventiva en el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la Ciudad de Loja, para Determinar la Influencia en el Desempeño Laboral Durante el Periodo octubre 2022- febrero 2023”; para optar por el título de Técnico Superior en Enfermería, en el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de Loja, bajo la dirección de la Lic. Paula Gabriela Córdova Ortiz.

TERCERA. - Es política del Instituto que los proyectos de investigación de fin de carrera se apliquen y materialicen en beneficio de la comunidad.

CUARTA.- Los comparecientes Lic. Paula Gabriela Córdova Ortiz, en calidad de Director del proyecto de investigación de fin de carrera y María Fernanda Abad Ludeña como autora, por medio del presente instrumento, tienen a bien ceder en forma gratuita sus derechos de proyecto de investigación de fin de carrera titulado “Diseño de una Guía preventiva del estrés laboral a favor

del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de Loja; y, conceden autorización para que el Instituto pueda utilizar esta investigación en su beneficio y/o de la comunidad, sin reserva alguna.

QUINTA. - Aceptación. - Las partes declaran que aceptan expresamente todo lo estipulado en la presente cesión de derechos.

Para constancia suscriben la presente cesión de derechos, en la ciudad de Loja, en el mes de abril del año 2023.

Lic. Paula Gabriela Córdova Ortiz

Directora

CI: 1150060877



María Fernanda Abad Ludeña

Autor o Autora

CI: 0706371028

Índice de Contenidos

| | |
|---------------------------------------|------|
| Certificación..... | II |
| Declaración juramentada | III |
| Dedicatoria..... | VI |
| Agradecimiento..... | VII |
| Acta de sección de derechos | VIII |
| Índice de Contenidos..... | X |
| Índice de figuras..... | XIII |
| Índice de tablas | XIV |
| 1. Resumen | 15 |
| 2. Abstract..... | 16 |
| 3. Problematización | 17 |
| 4. Tema | 19 |
| 5. Justificación..... | 20 |
| 6. Objetivos..... | 22 |
| 6.1. Objetivo General | 22 |
| 6.2. Objetivos Específicos..... | 22 |
| 7. Marco Teórico | 23 |
| 7.1. Marco Teórico Institucional..... | 23 |
| 7.1.1. Reseña Histórica | 23 |
| 7.1.2. Misión..... | 26 |
| 7.1.3. Visión..... | 26 |
| 7.1.4. Valores | 26 |
| 7.1.5. Organigrama | 27 |

| | |
|---|----|
| 7.2. Marco Conceptual | 27 |
| 7.2.1. Estrés..... | 27 |
| 7.2.2. Estrés Laboral | 27 |
| 7.2.3. Estrés Laboral en Comunidad Docente..... | 28 |
| 7.2.4. Etapas de estrés | 28 |
| 7.2.5. Tipos de Estrés | 29 |
| 7.2.6. Teorías relacionadas con el estrés..... | 30 |
| 7.2.7. Estrés Laboral y Género..... | 31 |
| 7.2.8. Docente Universitario y Estrés | 32 |
| 8. Diseño Metodológico | 33 |
| 8.1. Métodos de investigación..... | 33 |
| 8.1.1. Método Fenomenológico | 33 |
| 8.1.2. Método Hermenéutico | 33 |
| 8.1.3. Método proyectual | 34 |
| 8.2. Técnica de Investigación | 35 |
| 8.2.1. Entrevista | 35 |
| 8.2.2. Test de Cohen | 35 |
| 8.3. Determinación del universo y de la muestra | 36 |
| 8.3.1. Universo..... | 36 |
| 8.3.2. Muestra | 36 |
| 8.4. Análisis de resultados..... | 37 |
| 8.4.1. Resultados de la entrevista..... | 37 |
| 8.4.2. Tabulación de resultados..... | 43 |
| 9. Propuesta de acción | 45 |
| 9.1. Introducción | 45 |

| | | |
|--------|---|----|
| 9.1.1. | Plan de acción | 45 |
| 9.2. | Análisis interno | 45 |
| 9.3. | Análisis externo..... | 46 |
| 9.4. | Estructura de la Guía | 46 |
| 9.5. | Presupuesto de la Guía | 48 |
| 9.6. | Cronograma de la Guía | 49 |
| 10. | Conclusiones | 50 |
| 11. | Recomendaciones | 51 |
| 12. | Bibliografía | 52 |
| 13. | Anexos | 54 |
| 13.1. | Anexo 1: Entrevista | 54 |
| 13.2. | Anexo 2: Test..... | 56 |
| 13.3. | Anexo 3: Certificación de aprobación del proyecto | 59 |
| 13.4. | Anexo 4: Certificación socialización de resultados..... | 60 |
| 13.5. | Anexo 5: Certificación de entrega de resultados | 61 |
| 13.6. | Anexo 6: Oficio de apertura del proceso de titulación | 62 |
| 13.7. | Anexo 7: Cronograma | 64 |
| 13.8. | Anexo 8: Presupuestos..... | 65 |
| 13.9. | Anexo 9: Evidencias fotográficas..... | 66 |
| 13.10. | Anexo 10: Certificado de Abstract | 79 |

Índice de figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1 Estructura Organizacional del ISTS | 27 |
| Figura 2 Diagrama de resultado de la escala de Cohen | 43 |
| Figura 3 Fotografías Entrevista..... | 66 |
| Figura 4 Fotografías Entrevista..... | 67 |
| Figura 5 Fotografías Entrevista..... | 68 |
| Figura 6 Fotografías Entrevista..... | 69 |
| Figura 7 Fotografías Entrevista..... | 70 |
| Figura 8 Fotografías Entrevista..... | 71 |
| Figura 9 Fotografías del test | 72 |
| Figura 10 Fotografías del test | 73 |
| Figura 11 Fotografías del test | 74 |
| Figura 12 Fotografías del test | 75 |
| Figura 13 Socialización de la guía..... | 76 |
| Figura 14 Socialización de la guía..... | 77 |
| Figura 15 Socialización de la guía..... | 78 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Test de cohen | 36 |
| Tabla 2 Resultado de la entrevista | 37 |
| Tabla 3 Resultados de la segunda entrevista..... | 40 |
| Tabla 4 Escala de cohen del estrés laboral..... | 43 |
| Tabla 5 Presupuesto de proyecto | 48 |
| Tabla 6 Cronograma de la guía | 49 |
| Tabla 7 Cronograma de actividades..... | 64 |
| Tabla 8 Presupuesto de proyecto | 65 |

1. Resumen

El estrés es una enfermedad que padecen la mayoría de personas a nivel mundial, debido a las diversas circunstancias o cambios que se experimentan día a día; y de manera especial en los docentes que tienen que hacer frente cada día a los retos que se presentan por las exigencias de la sociedad, por esta razón, se desarrolló el proyecto de titulación con el tema “Valorar el Nivel de Estrés Laboral en los Docentes Mediante el Test de Cohen, con la Elaboración de una Guía Preventiva en el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la Ciudad de Loja, para determinar la Influencia en el Desempeño Laboral, durante el periodo octubre 2022- febrero 2023”.

Para esto se empleó diferentes métodos como el fenomenológico donde se comenzó con la implementación de una entrevista para recolectar datos importantes que ayuden con la investigación, se valoró el estrés laboral en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano; mediante la aplicación del Test de Cohen, con una investigación de tipo descriptiva, el método hermenéutico donde se recogió información de fuentes confiables para elaboración de dicha investigación y la propuesta de acción, el método práctico proyectual donde se desarrolló la guía preventiva del estrés laboral al instituto.

Trabajando con una población de 62 docentes, aplicando el test y la entrevista; resultados que permitieron conocer la situación general de los docentes con respecto a su desempeño laboral. Determinando que los docentes padecen de estrés laboral debido al cumplimiento total de la planificación, y a las diversas actividades a desarrollarse dentro y fuera de la organización. Es por ello que se plantea una guía con diferentes actividades y ejercicios que contribuyan a combatir el estrés y así obtener los mejores resultados.

2. Abstract

3. Problematicación

Aunque el estrés a nivel mundial alcanzó en 2020 cifras récord, no todas las regiones del mundo experimentaron los mismos niveles. Según Gallup, los trabajadores de Estados Unidos y Canadá registraron los niveles más altos de estrés diario a nivel global (57%), mientras que, en Europa Occidental, el estrés disminuyó al 39%, cuando en 2019 era del 46% (Roa, 2021).

Un estudio sobre el estrés realizado en América Latina, menciona mediante la comparación en distintas edades la cual se evaluaron cuáles eran los grupos con mayor nivel; siendo las mujeres, los jóvenes y los padres, los más estresados, con un promedio de 51%, que han presentado problemas de salud física y emocional a grandes rasgos. Podemos decir que el estrés es un activador para el deterioro cognitivo, pero a nivel fisiológico podemos decir, que el estrés es el causante de ulcera gástrica, que a largos periodos de cansancio o de estrés, provoca la pérdida del rendimiento ya sea laboral o estudiantil (Zúñiga Cristobal, 2019).

El estrés en la pandemia afecto sobre el docente, siendo un problema a nivel mundial, debido al cambio de modalidad y la adaptación a clases virtuales, al ser un factor socioemocional siendo tarea pendiente y comprender a profundidad la magnitud del problema y el desarrollo de este en el presente. Algunos manifestaron irritabilidad con un 44%, y ansiedad con un 43%, al sentirse angustioso con un 42% y de ira con un 35%, los adultos presentan mayor estrés debido a que no hay una buena estrategia de afrontamiento, presentan sensaciones de soledad y aislamiento (Zúñiga Cristobal, 2019).

Se observa la existencia del problema de estudio, ya que vivimos en medio de una sociedad en constante evolución, es por esta razón que muchos cambios provocan que la gente se

estrese con mayor facilidad, por otra parte, las personas no sienten la necesidad de contar a un especialista para que analice las condiciones, identificando los aspectos estresantes por parte de ellos (Zuñiga Cristobal, 2019).

“En Ecuador afirman padecer depresión y sintomatología mental con un porcentaje de 15% encontrando con mayor incidencia accidentes de trabajo de riesgo de arritmias y suicidios, lo que puede afectar en su rendimiento laboral” (Cristhian, 2020).

En la ciudad de Loja, se desarrolló una investigación con el objetivo de establecer el perfil del estrés laboral en el personal de las instituciones en factores sociodemográficos durante el año 2018 los principales resultados arrojaron un porcentaje del 25% en los trabajadores con un nivel de estrés muy avanzado (Buitron Andrade & Paladines Coello, 2020).

4. Tema

Valorar el Nivel de Estrés Laboral en los Docentes Mediante el Test de Cohen, con la Elaboración de una Guía Preventiva en el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la Ciudad de Loja, para determinar la Influencia en el Desempeño Laboral, durante el periodo octubre 2022- febrero 2023.

5. Justificación

Esta investigación se basa en las líneas que nos otorga el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, se suscribe a la línea 3, Desarrollo Humano Seguridad Industrial y Salud Ocupacional y como Sub-Línea o núcleos problematizadores en enfermedades prevenibles y estrés laboral ya que esta se encarga del estudio del bienestar y salud de los trabajadores, el presente proyecto de tesis es un requisito previo a la obtención al título como Técnico Superior en Enfermería, el componente de investigación es parte fundamental de las funciones en Enfermería.

El estrés en el ámbito laboral es un factor que últimamente ha sobresalido y resaltado en los empleados de cada institución sea pública o privada, esta enfermedad ha desencadenado un problema grave de salud en el desempeño laboral ocasionando muchos problemas, ya sea por sobre carga laboral, falta de tiempo, economía centros de salud saturados que surge la necesidad en particular de que los empleados estén en perfectas condiciones tanto física como psicológica. La pandemia ha sido un potenciador del estrés laboral, que cayó sobre el personal docente, ya que de manera repentina les toco cambiar a modalidad virtual, provocando un aumento de incidencia en la enfermedad.

El objetivo de la guía preventiva de estrés laboral es evitar que aumenten los casos ya existentes, trabajando con el departamento de Talento Humano del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, dando a conocer los resultados que nos permitan reconocer cual es el factor de riesgo o desencadenante de la enfermedad, para después reducir el índice de afectados.

El estrés laboral cada vez está aumentando en nuestra sociedad, fundamentalmente por los tipos de trabajo laboral, influyendo negativamente tanto en las relaciones interpersonales como en el rendimiento de enseñanza, que puede afectar al bienestar físico y psicológico del trabajador teniendo como efecto un mal desempeño, por otro lado puede afectar en la economía considerando en la salud de las personas si no es tratado de forma inmediata, perjudicando al docente en el ámbito social y familiar.

6. Objetivos

6.1. Objetivo General

Valorar el Nivel de Estrés Laboral en los Docentes Mediante el Test de Cohen, con la Elaboración de una Guía Preventiva en el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la Ciudad de Loja, para determinar la Influencia en el Desempeño Laboral, durante el Periodo octubre 2022- febrero 2023.

6.2. Objetivos Específicos

- Recolectar información, mediante la aplicación de una entrevista para identificar a las personas afectadas por esta enfermedad.
- Recopilar las causas que provocan el estrés laboral, basándonos de fuentes bibliográficas confiables para determinar los agentes causales y dar a conocer los resultados evaluados, con el departamento de Talento Humano.
- Elaborar una guía preventiva del estrés laboral, mediante la recopilación de información de páginas web y de artículos científicos para disminuir las causas del estrés laboral, y entregar el proyecto al Instituto Superior Tecnológico Sudamericano.

7. Marco Teórico

7.1. Marco Teórico Institucional

7.1.1. *Reseña Histórica*

El Señor Manuel Alfonso Manitio Conumba, crea el Instituto Técnico Superior Particular Sudamericano, para la formación de Técnicos, por lo que se hace el trámite respectivo en el Ministerio de Educación y Cultura, y con fecha 4 de junio de 1996, autoriza con resolución Nro. 2403, la creación y el funcionamiento de este Instituto Superior, con las especialidades del ciclo pos-bachillerato de: Contabilidad Bancaria Administración de Empresas, y Análisis de Sistemas.

Para el año lectivo 1996-1997, régimen costa y sierra, con dos secciones diurno y nocturno facultando otorgar el Título de Técnico Superior en las especialidades autorizadas.

Posteriormente, con resolución Nro. 4624 del 28 de noviembre de 1997, el Ministerio de Educación y Cultura, autoriza el funcionamiento del ciclo Pos- Bachillerato, en las especialidades de: Secretariado Ejecutivo Trilingüe, y Administración Bancaria Con resolución Nro. 971 del 21 de septiembre de 1999, resuelve el Ministerio de Educación y Cultura, elevar a la categoría de Instituto Tecnológico Superior Sudamericano, con las especialidades de: Administración Empresarial Secretariado Ejecutivo Trilingüe Finanzas y Banca, y Sistemas de Automatización.

Con oficio circular nro. 002-DNPE-A del 3 de junio de 2000, la Dirección Provincial de Educación de Loja, hace conocer la nueva Ley de Educación Superior,

publicada en el Registro Oficial, Nro. 77 del mes de junio de 2000, en el cual dispone que los Institutos Superiores Técnicos y Tecnológicos, que dependen del Ministerio de Educación y Cultura, forman parte directamente del “Sistema Nacional de Educación Superior” conforme lo determina en los artículos 23 y 24. Por lo tanto en el mes de noviembre de 2000, el Instituto.

Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja, pasa a formar parte del consejo nacional de educación superior. - CONESUP. - Con Registro Institucional Nro. 11-009 del 29 de noviembre de 2000.

A medida que avanza la demanda educativa el Instituto propone nuevas tecnologías, es así que con acuerdo Nro. 160 del 17 de noviembre de 2003, la Dirección Ejecutiva del Consejo Nacional de Educación Superior, CONESUP. - otorga licencia de funcionamiento en la carrera de: Diseño Gráfico y Publicidad, Para que conceda títulos de Técnico Superior con 122 créditos de estudios y a nivel Tecnológico con 185 créditos de estudios.

Finalmente, con acuerdo Nro. 351 del 23 de noviembre de 2006, el Consejo Nacional de Educación Superior, CONESUP. - Acuerda otorgar licencia de funcionamiento para las Tecnologías en las carreras de: Gastronomía Gestión Ambiental Electrónica, y; Administración Turística.

En circunstancias de que en el año 2008 asume la dirección de la academia en el país el CES (Consejo de Educación Superior), SENESCYT (Secretaría Nacional de Educación Superior Ciencia y Tecnología), CEAACES (Consejo de Evaluación,

Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior); el Tecnológico Sudamericano se une al planteamiento de la transformación de la educación superior tecnológica con miras a contribuir con los objetivos y metas planteadas en el Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017; para el consecuente cambio de la matriz productiva que nos conduzca a ser un país con un modelo de gestión y de emprendimiento ejemplo de la región.

Inicia su trabajo en el Registro de Carreras, metas que luego de grandes jornadas y del esfuerzo de todos los miembros de la familia sudamericana se consigue mediante Resolución RPC-SO-11-Nro.110-2014 con fecha 26 de marzo del dos mil quince. Con la cual las ocho carreras que actualmente oferta el Tecnológico Sudamericano demuestran pertinencia para la proyección laboral de sus futuros profesionales.

Actualmente, los directivos de la institución se encuentran trabajando en el planteamiento de rediseños curriculares para la oferta académica actual y así mismo en el estudio para el planteamiento de nuevas carreras con criterio de pertinencia y calidad.

Los estudiantes provienen especialmente del cantón Loja; sin embargo, otra gran población es procedente de cantones como: Cariamanga, Macará, Amaluza, Zumba, Zapotillo, Catacocha, Macará, Saraguro y de otras provincias como: El Oro, Zamora Chinchipe, Azuay e incluso de la Región Insular Galápagos.

El trabajo diario y acrisolado expuesto en la misión institucional, conduce a ser el mejor instituto tecnológico del país, con proyección internacional para entregar a la sociedad hombres íntegros, profesionales excelentes, líderes en todos los campos, con

espíritu emprendedor, con libertad de pensamiento y acción. Para su consecución basamos nuestra labor educativa en un modelo educativo sólido, cuyos ejes son: la gestión, la investigación, la docencia, las prácticas preprofesionales y la vinculación con la colectividad. (Istituto Superior Tecnológico Sudamericano , 2022)

7.1.2. Misión

“Formar profesionales tecnólogos universitarios con calidad humana y académica; con principios y valores para cultivar pensamiento crítico, reflexivo, investigativo y de emprendimiento, que los oriente a comprender que la vida es la búsqueda de un permanente aprendizaje dentro de un mundo globalizado”.

7.1.3. Visión

“Convertirnos en el mejor instituto tecnológico universitario del país, con alcance internacional a través de sus modalidades de estudio sustentadas en la calidad y pertinencia; para entregar a la sociedad profesionales íntegros, líderes en todos los campos, con espíritu emprendedor, practicando libertad de pensamiento y acción”.

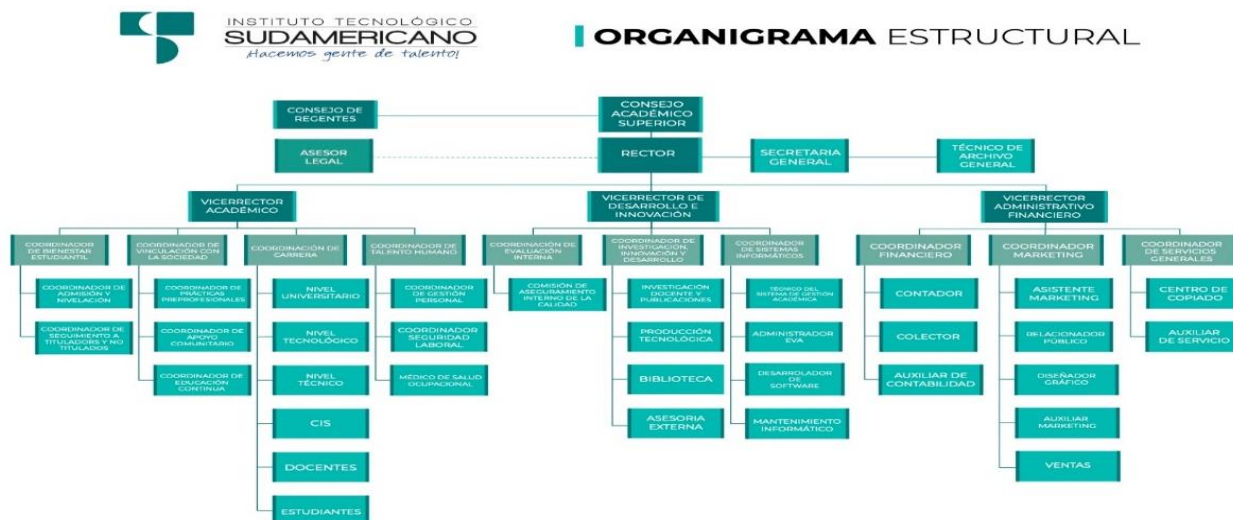
7.1.4. Valores

Sus pilares fundamentales se sostienen en la práctica de tres valores: Estudio, Disciplina y Equidad. (Istituto Superior Tecnológico Sudamericano , 2022).

7.1.5. Organigrama

Figura 1

Estructura Organizacional del ISTS



Nota: Este gráfico representa la estructura organizacional del ISTS. Tomado de SUDAMERICANO, por (Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, 2022).

7.2. Marco Conceptual

7.2.1. Estrés

“Se define como un patrón de respuestas a estímulos que la persona experimenta y que están perturbando o pueden perturbar su equilibrio, excediendo la capacidad que tenga la persona para afrontar dicha situación” (Orozco, 2018).

7.2.2. Estrés Laboral

“Se puede hablar de estrés laboral cuando surge algún tipo de situación que consideremos amenazante y que esté directamente ligada a la empresa en la cual nos desempeñamos” (Rodríguez et al., 2011).

7.2.3. Estrés Laboral en Comunidad Docente

“El estrés se puede definir como una resistencia física y psicológica ante una situación que desestabiliza el bienestar de la persona” (Kyriacou, 2003).

7.2.4. Etapas de estrés

7.2.4.1. Alarma de Acción

Esta etapa comienza cuando el individuo se expone a una situación nueva. El cerebro empieza a analizar lo que está pasando en su entorno y libera adrenalina.

Automáticamente el cuerpo se prepara para enfrentar el acontecimiento e inmediatamente se incrementa la frecuencia cardíaca y los músculos se ponen tensos.

7.2.4.2. Resistencia

El cuerpo de la persona está aun lo suficientemente preparada y capacitada para tolerar y acomodarse a la situación generadora de estrés, aunque con una resistencia menor. Si la situación generadora de estrés se mantiene puede llegar a desgastar los mecanismos de afrontamiento de la persona a gran velocidad. Al eliminar el estrés, el cuerpo vuelve a operar con total normalidad.

7.2.4.3. Agotamiento

En esta etapa es donde mayores problemas puede tener la persona ya que la situación estresante no cesa, lo cual provoca que el cuerpo siga operando en defensa al estrés y el nivel de resistencia se disminuya. De esa forma el estrés puede tornarse

peligroso ya que se presenta de manera constante, imposibilitando la recuperación física y también la psicológica (Orozco, 2018).

7.2.5. Tipos de Estrés

7.2.5.1. Estrés Agudo

Este es el estrés que con más frecuencia se manifiesta en las personas. Aparece por causa de las pretensiones, requerimientos y presiones experimentadas en situaciones pasadas y de la inseguridad de lo que pueda pasar en el futuro. Este tipo de estrés se caracteriza por ser de corta duración y puede mantenerse en un rango de 3 a 30 días (Orozco, 2018).

"Además de lo mencionado anteriormente, se pueden presentar síntomas como emociones negativas, problemas musculares, problemas gástricos y sobreexcitación del sistema nervioso" (Rodríguez, s.f., 2018).

7.2.5.2. Estrés Agudo

Este tipo de estrés surge en las personas que se imponen exigencias irreales. Tratan de asumir demasiadas responsabilidades que al final desbordan su capacidad de organizarse. Las personas con este tipo de estrés corrientemente se topan de mal humor, irritables, ansiosas y por lo general su comunicación es hostil.

El trabajo puede considerarse como un generador de estrés y esto puede tener como consecuencia que las relaciones interpersonales se empiecen a deteriorar y que también presente un bajo rendimiento en sus actividades laborales, estas personas, que sufren este tipo de estrés, no están muy dispuestas o no son muy abiertas a algún tipo de

cambio debido a que no se han dado cuenta de que llevan un estilo de vida inadecuado.

(Orozco, 2018)

7.2.5.3.Estrés Crónico

El estrés crónico se considera el más peligroso, debido a que las personas presentan un desgaste mental y físico el cual conlleva afectaciones a la salud de quien lo padece. En este estado la persona no tiene la capacidad de resolver las situaciones que le producen estrés y en muchas ocasiones no se dan cuenta de ello, puede que se encuentren acostumbradas a este tipo de situación debido que es lo único que están experimentando y puede llegar a creer que el estrés forma parte de su vida. (Orozco, 2018)

7.2.6. *Teorías relacionadas con el estrés*

7.2.6.1.Teoría Psicológica

“Desde esta teoría se define el estrés como una conexión entre la persona y el entorno, que se evalúa por él mismo, como una situación que le supera o pone en riesgo su bienestar” (Reátegui, 2017).

7.2.6.2.Teoría Biológica

“Por otro lado, desde una perspectiva biológica, el estrés se define como la reacción física producto de la interpretación de circunstancias negativas. Los estímulos amenazantes, además de ocasionar respuestas y emociones negativas, puede afectar la salud de los individuos” (Reátegui, 2017).

7.2.6.3. Teoría Social

Desde el ámbito social se toma el estrés como una exposición a sucesos adversos que el individuo percibe cuando se relaciona con su entorno social, y estas situaciones pueden transformarse en algo perjudicial para su salud, debido a que puede afectar las relaciones con las demás personas y el trabajo, aumentando así el estrés.

7.2.6.4. Teoría Industrial

Esta teoría confirma que la unión entre una elevada exigencia laboral y una poca habilidad para controlarlo, ocasiona estrés, que, a su vez, esa exposición prolongada a tareas estresantes puede ocasionar enfermedades cardiovasculares. Asimismo, esta teoría afirma que a medida que la tecnología va progresando, hace que el trabajo manual se sustituya por un trabajo automático, que tal vez ocasiona menor exigencia física, pero que, a su vez, exige una calma aparente a sus empleados y los someten a que aguanten presiones sin protestar. (Reátegui, 2017)

7.2.7. *Estrés Laboral y Género*

Conforme a los estudios sobre las causas específicas del estrés laboral según género, refieren que los elementos que causan estrés en los hombres son el poco control de las circunstancias del trabajo, el logro y los posibles crecimientos profesionales; mientras que, en las mujeres lo que causa estrés es el querer alcanzar un puesto de mandos altos en la jerarquía de la organización y la relación establecida con los quehaceres domésticos y laborales (Ramos y Jordão, 2014).

7.2.8. Docente Universitario y Estrés

Estudios refieren que el estrés afecta a las profesiones más vulnerables, entre ellas están las de servicio, debido al contacto que se tiene con las personas, de las cuales forma parte la docencia.

De este modo, el docente universitario actual además de gestionar su aula debe ser investigador, ser asesor de prácticas preprofesionales, de tutoría, etc. Por tal motivo, la docencia se encuentra entre las ocho profesiones más estresantes, relacionadas con las carreras de la salud (Rodríguez et al. 2018)

8. Diseño Metodológico

8.1. Métodos de investigación

8.1.1. Método Fenomenológico

El método fenomenológico permite que el investigador se acerque a un fenómeno tal como sucede en una persona, de modo que se accede a la conciencia de alguien para aprender lo que esa conciencia pueda manifestar con referencia a un fenómeno que esa persona vivió. Esta entrevista es un encuentro entre un entrevistado y un entrevistador a través del diálogo, que permite aprender un fenómeno mediante el lenguaje. En esta se deja fuera todo juicio de valor, clasificación, preconcepto, categorización o prejuicio. Es así como el investigador fenomenológico recupera los discursos, el habla, pero no para dar significado a la vivencia; por el contrario, es la vivencia la que ya se encuentra significada por el entrevistado. El investigador solo efectúa una observación que plantea el espacio-persona. (Lohmar, 2007)

El método fenomenológico se lo desarrolla en base a un estudio amplio con la técnica de una entrevista, la misma que nos ayudará a determinar e identificar a las personas con un factor de riesgo, después analizar los resultados y entregar al departamento de Talento Humano.

8.1.2. Método Hermenéutico

El método hermenéutico permite penetrar en la esencia de los procesos y fenómenos de la naturaleza, la sociedad y el pensamiento al ofrecer un enfoque e instrumento metodológico para su interpretación desde niveles de comprensión y explicación que desarrolle la reconstrucción (interpretación) del objeto de investigación y su aplicación en

la praxis social. La ciencia se comienza a construir desde la observación y la interpretación de sus procesos, y es aquí donde se erige la hermenéutica como un enfoque metodológico que atraviesa toda la investigación científica. La esencia del método hermenéutico dialéctico es el concepto de totalidad: las partes y expresiones del proceso de investigación pierden su esencia y naturaleza si son consideradas fuera de esta, de forma independiente, por lo que adquieren sentido como partes inherentes al proceso de investigación. (Hernández, et al. 2012)

En este método se realizará la recopilación de datos primarios mediante bibliografía fundamentada en textos, artículos, revistas, páginas web, donde se podrá demostrar las consecuencias que provoca seguir laborando con esta enfermedad, causando un ambiente laboral no adecuado y un descontento por parte de los estudiantes, ya que el problema radica a nivel cognitivo.

8.1.3. *Método proyectual*

El método práctico proyectual trata definir el problema en su conjunto. Servirá para definir los límites en los que deberá moverse el diseñador. Definido el tipo de problema se decidirá entre las distintas soluciones: una solución provisional o una definitiva, una solución puramente comercial o una que perdure en el tiempo, una solución técnicamente sofisticada o una sencilla y económica. Descomponer el problema en sus diversos elementos. Esta operación facilita la proyección ya que tiende a descubrir los pequeños problemas particulares que se ocultan tras los subproblemas ordenados por categorías. Una vez resueltos los pequeños problemas de uno en uno (y aquí empieza a intervenir la creatividad, abandonando la idea de buscar una idea), se recomponen de forma coherente

a partir de todas las características funcionales de cada una de las partes; es defender la propuesta investigativa con fundamentos. (Aicher, 2014)

En el método práctico proyectual seleccionamos las mejores estrategias para recolección de información la cual nos permite reconocer y obtener nuestra investigación para encontrar solución a este problema encontrado, posteriormente se desarrollará una guía preventiva del estrés laboral que será entregada al departamento de talento humano.

8.2. Técnica de Investigación

8.2.1. Entrevista

Pelaez , y otros (2013) anuncian que: “la entrevista es la planificación previamente de las preguntas mediante un guion preestablecido, secuenciado y dirigido, por lo que dejan poca o ninguna posibilidad al entrevistado de réplica o de salirse del guion”.

Se realizo una entrevista, se elaboró un formulario de preguntas, estas dependerán de los objetivos del estudio, en este caso del estrés laboral.

8.2.2. Test de Cohen

El test de estrés percibido es una herramienta que mide el grado en que las personas perciben las situaciones de la vida como estresantes. Independientemente de cuántas fracciones puede obtener, se puede aplicar a la población general adulta dada su zona de confort y el saber tales resultados puede ayudar a identificar qué medidas tomar en caso de presentar un nivel elevado de estrés. (Cohen, 2019)

Tabla 1*Test de cohen*

| |
|--|
| La suma para evaluar el test del Estrés laboral se subdivide en: |
| 0-14 indica que casi nunca o nunca esta estresado |
| 15-28 de vez en cuando esta estresado |
| 29-42 a menudo esta estresado |
| 43 a 56 muy a menudo esta estresado |

Nota: Tabla del test de Cohen (Abad,2023).

8.3. Determinación del universo y de la muestra**8.3.1. Universo**

En la determinación del universo para la presente investigación está conformado por 62 docentes del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano.

8.3.2. Muestra

En la muestra que se realizó en la presente institución dio como resultado con un 98%, lo cual los resultados arrojados no dieron en su totalidad el 100%, ya que hubo ausencia de dos docentes.

8.4. Análisis de resultados

8.4.1. Resultados de la entrevista

Primer entrevistado:

Tabla 2

Resultado de la entrevista

| | |
|---|--|
| 1. ¿Usted qué cargo desempeño en su trabajo? | Docente, Coordinador de carrera de Ingles. |
| 2. ¿Describa que tan alto es el nivel de exigencia en su trabajo? ¿Por qué? | Es alto porque se tenemos varias obligaciones y como en si la profesión de la docencia he nos toca cumplir sin números de actividades y más a un teniendo una carga administrativa como es una coordinación. |
| 3. Dentro de las funciones que cumple ¿Existe alguna en específico que le cause ansiedad o estrés? | La verdad no todas las actividades son demandantes así que de por si existe algunas que son estresantes por ejemplo periodo el periodo de matrículas, pero todo está en organización. |
| 4 ¿En el ámbito laboral que situaciones le causan más estrés o mayor presión? | Cuando existe problemas con los estudiantes en cuanto a plataformas o aquellos problemas entre estudiantes con algún docente en específico siempre causa un poquito de estrés, pero siempre se trata de ver las soluciones más viables para que no exista ningún inconveniente sobre todo existe un mejor ambiente en el ámbito educativo. |
| 5. ¿Su relación con sus compañeros le ha traído algún conflicto o alguna situación de estrés? ¿Especifique cuál? | No ninguna, como en realidad tenemos que practicar cómo profesionales y personas lo que es la sinergia, entonces evito a toda costa tener algún tipo de problemas o enfrentamiento o sobre todo que cause alguna discordia entre |

| | |
|---|--|
| | compañeros. |
| 6. ¿Se ha sentido usted estresado en los últimos tres meses? | Bueno como le digo parte de la profesión es un poquito de estrés a veces si da, pero no un nivel muy alto, la verdad este trato de relajarme usar técnicas de relajación se podría decir distraerme un poco para evitar porque en realidad a veces esto conllevan a enfermedades más graves. |
| 7. ¿Detalle cómo es su relación con los estudiantes? ¿Por qué? | Creo que es excelente porque todos somos personas son futuros profesionales, entonces se trata de hacer ser lo mejor para que la relación sea la más adecuada posible y sobre todo un buen ambiente académico. |
| 8. ¿Cuáles son las preocupaciones más comunes que se presentan cuando usted se encuentra en su trabajo? | He preocupaciones siempre van existir, pero tratar de darles la efectiva solución, por ejemplo, atención a estudiantes dudas a departamentos de Marketing de otras oficinas de información que siempre existen problemas o algo sobre todo realmente lo que es el inglés. |
| 9. ¿Como usted ha reaccionado a los problemas que se presentan en su trabajo? | Bueno en ocasiones pues como como usted sabe yo particularmente es para bien, si me preocupa un poco, pero trato de establecer, otras actividades y dar otra solución de acuerdo a la gravedad del problema o situación. |
| 10. ¿Los problemas que usted ha tenido con sus estudiantes le han afectado en su desempeño laboral? ¿Explique por qué? | No en realidad, como dije anteriormente no he tenido ningún tipo de problemas con estudiantes, entonces no he tenido ninguna problema o situación por los estudiantes. |

Nota: Los datos obtenidos del test de Cohen de los docentes del Instituto Tecnológico Sudamericano (Abad, 2023).

Análisis general

De acuerdo a los resultados de la entrevista, manifiestan que es alto el nivel de exigencias del trabajo que deben cumplir, debido a que, como docentes tienen varias actividades que desarrollar, más aún cuando el trabajo es más estresante. Además, existen situaciones preocupantes, como los problemas con los estudiantes especialmente en la parte académica.

Entre compañeros, no existe ningún tipo de problema debido a que se trabaja en un ambiente sano y con profesionales altamente capacitados, donde cada uno aporta con sus conocimientos. Así mismo la relación entre docentes estudiantes es muy buena, sin existir el celo profesional, más bien siempre se trata de dar lo mejor como tutores a nuestros estudiantes.

La docencia como toda profesión demanda de un poco de estrés, pero lo importante es sobrellevarlo de la mejor manera, buscando las mejores soluciones para uno, y también haciendo ejercicios de relajación.

Análisis del autor

Considero, que según los datos obtenidos pudimos determinar que, si existe un nivel alto de estrés en los docentes de la institución, aunque lo manejan de manera positiva, buscando las mejores soluciones para los compañeros y estudiantes; estos factores afectan de manera directa e indirecta en el ámbito laboral.

Segundo entrevistado:

Tabla 3

Resultados de la segunda entrevista

| | |
|---|---|
| 1. ¿Usted qué cargo desempeño en su trabajo? | Docente, Coordinadora de la carrera de administración financiera y contabilidad y asesoría tributaria |
| 2. ¿Describa que tan alto es el nivel de exigencia en su trabajo? ¿Por qué? | Tenemos un nivel de exigencia, bueno ahora que estamos próximos acreditación muy alto por todas las actividades y los parámetros que debemos cumplir para poder acreditar, el nivel de estrés es muy alto. |
| 3. Dentro de las funciones que cumple ¿Existe alguna en específico que le cause ansiedad o estrés? | Pueden ser las actividades que son o que se deben cumplir durante el periodo académico, pero que no ha sido planificadas, por ejemplo, hay situaciones de afuera que solicitan algún tipo de actividades de vinculación o algo tipo de actividad extra que no está dentro de lo planificado durante el semestre |
| 4 ¿En el ámbito laboral que situaciones le causan más estrés o mayor presión? | Retraso en las actividades, por ejemplo, de vinculación que nosotros dependemos de otras instancias para poder cumplir e con los plazos establecidos, como por ejemplo supongamos trabajamos, con otras carrera por a o b la otra carrera no cumplen entonces retrasamos pues esto causa este tipo de estrés. |
| 5. ¿Su relación con sus compañeros le ha traído algún conflicto o alguna situación de estrés? ¿Especifique cuál? | No en realidad lo de mi trabajo es este un trabajo grupal trabajo en equipo cada quien cumple con sus actividades, no hay inconveniente. |
| 6. ¿Se ha sentido usted estresado en los últimos tres meses? | Si por todas las actividades que debemos realizar, y siempre que culminamos un semestre viene a ser una mayor presión por la presentación de resultados, finalización de proyectos y todo lo que debemos hacer. |

| | |
|---|---|
| 7. ¿Detalle cómo es su relación con los estudiantes? ¿Por qué? | Muy buena porque desarrollamos, pues esa relación de estudiante a docente que permite pues un buen manejo en el aula. |
| 8. ¿Cuáles son las preocupaciones más comunes que se presentan cuando usted se encuentra en su trabajo? | Cumplir con las actividades planificadas, y llegar al cien por ciento con todo lo que hemos planificado. |
| 9. ¿Como usted ha reaccionado a los problemas que se presentan en su trabajo? | Con una buena comunicación, comunicación asertiva más que todo al equipo. |
| 10. ¿Los problemas que usted ha tenido con sus estudiantes le han afectado en su desempeño laboral? ¿Explique por qué? | No en realidad, porque son problemas, ósea netamente por una calificación o necesitan algún tipo de ayuda o de asesoramiento. |

Nota: Los datos obtenidos del test de Cohen de los docentes del Instituto Tecnológico Sudamericano (Abad, 2023).

Análisis general

Los docentes manifiestan, que el estrés es una de las causas más comunes en su trabajo por la carga de sus actividades que realizan a diario como el nivel de exigencias y los parámetros que deben cumplir.

Existen diferentes actividades como, vinculación compromisos fuera de la institución

educativa que aumenten el nivel de exigencia que no han sido planificadas

Referente al trabajo, se lo lleva de manera grupal, cumpliendo a cabalidad cada uno de los integrantes con sus responsabilidades; lo que facilita la buena relación con los estudiantes con el fin de obtener los mejores resultados.

Análisis del autor

Según las respuestas de los entrevistados, presentan un nivel de estrés muy alto, es importante que la institución realice algunas charlas, técnicas de relajación, para los docentes tengan un buen entorno en su ámbito laboral.

8.4.2. Tabulación de resultados

Tabla 4

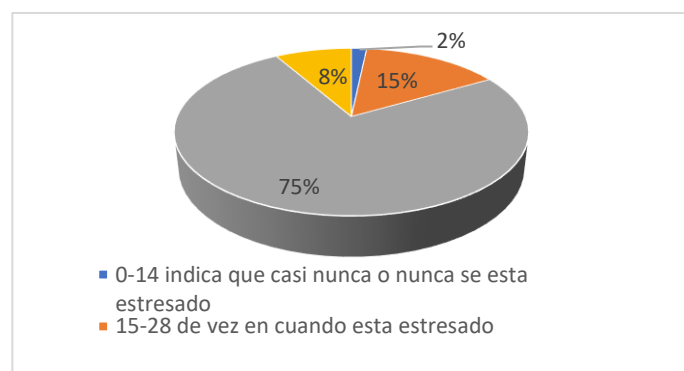
Escala de cohen del estrés laboral

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--|------------|------------|
| 0-14 indica que casi nunca o nunca se está estresado | 1 | 2% |
| 15-28 de vez en cuando esta estresado | 9 | 15% |
| 29-42 a menudo está estresado | 45 | 75% |
| 43-56 muy a menudo esta estresado | 5 | 8% |
| Total | 60 | 100% |

Nota: Los datos obtenidos del test de Cohen de los docentes del Instituto Tecnológico Sudamericano (Abad, 2023).

Figura 2

Diagrama de resultado de la escala de Cohen



Nota: Descripción de la escala de Cohen (Abad, 2023).

Análisis cuantitativo

Los resultados obtenidos del test en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, arrojan los siguientes datos: el 2% no está estresado, el 15% de vez en cuando, el 75% de los docentes pasan a menudo estresados, y el 8% se estresan muy a menudo.

Análisis cualitativo

Como resultados se obtuvo que, en el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, existe un alto porcentaje de estrés laboral en los docentes, afectando de manera directa o indirecta su estado emocional y físico.

9. Propuesta de acción

9.1. Introducción

Se propone un plan de acción que contiene una serie de actividades y estrategias para prevenir los efectos del estrés laboral, esta guía pretende facilitar a los docentes una serie de herramientas, recomendaciones y buenas prácticas que le permitan gestionar situaciones generadoras de estrés no solo en su vida laboral, sino también en el ámbito personal, por tal motivo, la importancia de aplicar este proyecto radica en la correcta implementación con el fin de evaluar y prevenir el estrés laboral que afectan directamente la salud mental de los docentes.

Los factores que arrojaron como resultados que el 2% no está estresado, y el 15% corresponde que de vez en cuando esta estresado, y el 75% de los docentes pasan a menudo estresados y teniendo un porcentaje del 8% de los docentes se estresan muy a menudo.

9.1.1. Plan de acción

Por lo tanto, la presente guía es un apoyo para gestionar el estrés laboral fomentado la gestión adecuada del estrés para conseguir una calidad de vida optima, a través de diferentes estrategias y buenas prácticas reduciendo el estrés. Por consiguiente, cabe destacar que la guía de estrés está enfocada en minimizar los riesgos y enfermedades causadas por el estrés.

9.2. Análisis interno

El Instituto Superior Tecnológico Sudamericano cuenta con 62 docentes que se le realizo el test, en el cual se pudo observar que la mayoría tiene estrés laboral, se manifiesta que se debe a la gran carga de ocupaciones que tiene en su trabajo, mediante este análisis permite identificar los

puntos positivos y negativos dentro de la institución y establecer el conjunto de recursos que pueden utilizarse para mejorar el nivel de estrés en los docentes.

9.3. Análisis externo

El estrés laboral está presente en toda profesión, pero de manera especial en la docencia donde se cumple con un rol tan importante como es el de formar profesionales que aporten de manera positiva a la sociedad. Es necesario e importante destacar que, si no se sabe manejar el estrés, puede traer consigo consecuencias negativas tanto para quien lo padece, como para quienes los rodean como familia, amigos e institución donde labora. Además, puede presentar ciertas enfermedades que pueden ocasionar hasta la muerte.

9.4. Estructura de la Guía

- Índice
- Objetivo
- Introducción
- Desarrollo de actividades

1. Actividad 1

- **Pausas Activas**
 1. **Ejercicio 1.-** Movimientos
 2. **Ejercicio 2.-** Respiración
 3. **Ejercicio 3.-** Relajación

2. Actividad 2

- **Relajación**

1. Ejercicio 1.- Autorregulación

2. Ejercicio 2.- Técnicas de relajación

- Meditación
- Automasaje

3. Actividad 3

- **Mejorar la autoestima**

1. Ejercicio 1.- Empezar el día en forma

2. Ejercicio 2.- Fomentar el auto respeto

3. Ejercicio 3.- La autoestima

4. Actividad 4

- Fomentar buenos hábitos alimenticios
- Hidratación
- Alimentos para combatir el estrés

9.5. Presupuesto de la Guía

Tabla 5

Presupuesto de proyecto

| PRESUPUESTO | | |
|----------------------------|-------------------------|-----------------|
| INGRESOS | | |
| | Aporte del investigador | \$ 97,00 |
| 1 | María Fernanda Abad | |
| | TOTAL, INGRESOS | \$ 97,00 |
| EGRESOS | | |
| RECURSOS MATERIALES | | |
| 1 | Internet | \$25,00 |
| 1 | Impresión de la Guía | \$52,00 |
| 1 | Empastado | \$10,00 |
| 1 | Transporte | \$10,00 |
| | TOTAL, EGRESOS | \$97,00 |

Nota: Tabla que evidencia los ingresos y gastos de la guía (Abad, 2023).

9.6. Cronograma de la Guía

Tabla 6

Cronograma de la guía

| N° | ACTIVIDADES | Diciembre | | | | Enero | | | | Febrero | | | | Marzo | | | | Abril | | | |
|----|---|-----------|---|---|---|-------|---|---|---|---------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Ejecución del análisis e implementación de la guía con los datos recogidos de la investigación. | | | | x | | | | x | x | | | | | | | | | | | |
| 2 | Aprobación de la Guía preventiva del estrés laboral. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| 3 | Socialización de la Guía. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| 4 | Entrega de la Guía. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |

Nota: Tabla del cronograma de actividades de la guía (Abad, 2023).

10. Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos en la entrevista realizada a los docentes, se ha encontrado que los profesores del instituto experimentan niveles de estrés laboral, los resultados de la investigación revelaron que muchos profesores se sienten abrumados por la cantidad de trabajo.

Se pudo determinar que las causas más frecuentes que ocasionan el estrés laboral, son las cargas excesivas en el trabajo perjudicando su salud, la falta de información y conciencia sobre el estrés laboral, en la cual se socializó al departamento de talento humano los resultados de la investigación para implementar estrategias que ayuden a disminuir dicha enfermedad.

De acuerdo a los resultados obtenidos en los cuales se evidenció que existe estrés laboral, por esta razón, se elaboró e implementó una guía preventiva del estrés laboral al instituto, con el objetivo de aumentar la productividad, la motivación y la calidad del trabajo en su área laboral.

11. Recomendaciones

Se recomienda a los docentes de la institución, promover una cultura de apoyo para crear un ambiente que los profesores se sientan valorados y apreciados por sus logros, mejorar las condiciones laborales para mejorar las condiciones laborales de los profesores como la reducción de la carga de trabajo excesiva y la garantía de que se dispone de los recursos necesarios para realizar el trabajo. También es importante considerar la ergonomía del lugar de trabajo y proporcionar un ambiente de trabajo cómodo y seguro.

Se recomienda brindar asesoramiento sobre el estrés laboral a los empleados del instituto sobre la atención e importancia al tratamiento y prevención del estrés con ayuda de profesionales que sepan del tema, también es importante que se tomen medidas para abordar múltiples factores que contribuyen al estrés laboral de los profesores, la educación y la conciencia sobre el estrés laboral son importantes, pero también los son las políticas y prácticas que abordan las causas subyacentes del estrés en el lugar de trabajo.

Es recomendable que el instituto tome en cuenta cada punto importante de la guía para identificar temprano los signos de estrés, la promoción de un ambiente de trabajo saludable, mejorar las condiciones laborales y el apoyo emocional y psicológico para los profesores. También proporcionar a los maestros herramientas y recursos para manejar el estrés, como técnicas de relajación, programas de ejercicios y capacitación en habilidades de comunicación efectiva.

12. Bibliografía

- Aicher, Otl. (2014). *El mundo como proyecto*, Reino Unido. Ed. Gustavo Gili.
- Buitron Andrade, L. R., & Paladines Coello, A. A. (2020). *Perfil del estrés laboral y sus factores demográficos en el personal que labora en DIALTICA Unidad Renal de la ciudad de Loja, 2018*. Loja: Universidad del Azuay.
- Cohen, S. (2019). Test del estrés percibido de Cohen. *Campus Cali*, 1- 4.
- Cristhian, M., Chacon, J., Olga, L., Garnica, L. R., Chacon Predaza, S. A., & Garcia Espinosa, Y. A. (2020). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Scielo*.
- Hernández, M., Eneida, C., Homero, C., Fuentes, G., Montoya, J., & Quesada, Didáctica (2012), *Lógica de investigación y construcción del texto científico*, p. 67-73; Madrid, McGraw Hil
- Istituto Superior Tecnológico Sudamericano . (2022). *Sudamericano*. Sudamericano:
<https://tecnologicosudamericano.edu.ec/pagina/resena-historica/>
- Isguasnia Amaguaya, S. D., & Saquisela Gallegos, M. E. (2020). Estrés laboral, causas y consecuencias en los docentes. *Digital Publisher*, 18-28.
- Lohmar, Dieter (2007). *El método fenomenológico de la intuición de las esencias y su concreción como variación eidética*. Conde Soto, Francisco (trad). *En Investigaciones Fenomenológicas*. Revista de la Sociedad Española de Fenomenología. No.5., pp. 9-47.
- Nuñez, A., y Villaverde, M. (2019). *Estrés en los docentes de una institución educativa universitaria y su relación con el consumo de sustancias antiestres Huancayo – 2018*. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de
<http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/1204/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ortiz Guzman, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo.

International Journal of Good Conscience, 2-3.

Orozco, J. (2018). Nivel de estrés, de los docentes de la facultad de humanidades de psicología clínica y psicología industrial/ organizacional de dedicación completa de la universidad

Pelaez , A., Rodriguez , J., Ramirez , S., Perez , L., Vazquez , A., & Gonzalez , L. (2013). La Entrevista . *academia.edu*, 7.

Rafael Landívar [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar].

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/42/Orozco-Jackeline.pdf>

Ramos, V., y Jordão, F. (abril – junio, 2014). Género y Estrés Laboral: Semejanzas y Diferencias de acuerdo a Factores de Riesgo y Mecanismos de Coping. *Revista Psicología:*

Organizações e Trabalho, 14(2), 218-229. Recuperado de

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000200008

Reátegui, I. (2017). Comportamiento Organizacional y Estrés Laboral en la Empresa Nova Vida S.A.C., 2016 [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo].

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15430/Re%C3%A1tegui_CI.pdf?seq

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

Recuperado de [https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/03/estres-docentes-](https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/03/estres-docentes-universitarios.html)

[universitarios.html](https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/03/estres-docentes-universitarios.html)

Zuñiga Cristobal, E. C. (05 de 12 de 2019). El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los trabajadores. *Gestion en el Tercer Milenio*, 117.

13. Anexos

13.1. Anexo 1: Entrevista

La siguiente entrevista tiene como finalidad la recopilación de datos para obtener mayor información sobre el tema denominado: **Valorar el nivel de estrés laboral en los docentes mediante el test de Cohen, con la elaboración de una guía preventiva en el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja, para determinar la influencia en el desempeño laboral de la carrera de Enfermería.**

Los datos ofrecidos serán usados únicamente con fines académicos y tratados de forma confidencial, por lo que se solicita aportar con información veraz. Al continuar con la entrevista, usted da su consentimiento para aplicar la siguiente entrevista.

1. **¿Usted qué cargo desempeña en su trabajo?**
2. **¿Describa que tan alto es el nivel de exigencia en su trabajo? ¿Por qué?**
3. **Dentro de las funciones que cumple ¿Existe alguna en específico que le cause ansiedad o estrés?**
4. **¿En el ámbito laboral que situaciones le causan más estrés o mayor presión?**
5. **¿Su relación con sus compañeros le han traído conflicto o alguna situación de estrés? ¿Especifique cuál?**
6. **¿Se ha sentido usted estresado en los últimos tres meses?**
7. **¿Detalle cómo es su relación con los estudiantes? ¿Por qué?**
8. **¿Cuáles son las preocupaciones más comunes que se presentan cuando usted se encuentra en su trabajo?**
9. **¿Como usted ha reaccionado a los problemas que se presentan en su trabajo?**

10. **¿Los problemas que usted ha tenido con sus estudiantes le han afectado en su desempeño laboral? ¿Explique ¿Por qué?**

13.2. Anexo 2: Test



INSTITUTO TECNOLÓGICO
SUDAMERICANO
Hacemos gente de talento!



ENFERMERÍA
TÉCNICO SUPERIOR

El siguiente Test tiene como finalidad la recopilación de datos para obtener mayor información sobre el tema denominado: Valorar el nivel de estrés laboral en los docentes mediante el test de Cohen, con la elaboración de una guía preventiva en el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja, para determinar la influencia en el desempeño laboral de la carrera de Enfermería.

Los datos ofrecidos serán usados únicamente con fines académicos y tratados de forma confidencial, por lo que se solicita aportar con información veraz. Al continuar con el test, usted da su consentimiento para aplicar el siguiente test.

| | Nunca | Casi nunca | De vez en cuando | A menudo | Muy a menudo |
|---|-------|------------|------------------|----------|--------------|
| 1. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente? | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida? | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado? | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 4. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha manejado con éxito los pequeños problemas irritantes de la vida? | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que ha afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en su vida? | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales? | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien? | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer? | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida? | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10. En el último mes, ¿con que frecuencia se ha sentido que tenía todo bajo control? | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control? | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 12. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha pensado sobre las cosas que le quedan por hacer? | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|---|---|

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 13. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar la forma de pasar el tiempo? | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--|---|---|---|---|---|

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 14. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas? | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--|---|---|---|---|---|

Total, de suma

La suma para evaluar el test del Estrés laboral se subdivide en:

0-14 indica que casi nunca o nunca esta estresado

15-28 de vez en cuando esta estresado

29-42 a menudo esta estresado

43 a 56 muy a menudo esta estresado

13.3. Anexo 3: Certificación de aprobación del proyecto



VICERRECTORADO ACADÉMICO

Loja, 14 de Febrero del 2023
Of. N° 634 -VDIN-ISTS-2023

Sr.(ita). ABAD LUDEÑA MARIA FERNANDA
ESTUDIANTE DE LA CARRERA DE TECNICO SUPERIOR EN ENFERMERIA

Ciudad

De mi consideración:

Por medio de la presente me dirijo a ustedes para comunicarles que una vez revisado el anteproyecto de investigación de fin de carrera de su autoría titulado **VALORAR EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES MEDIANTE EL TEST DE COHEN, CON LA ELABORACIÓN DE UNA GUÍA PREVENTIVA EN EL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO DE LA CUIDAD DE LOJA, PARA DETERMINAR LA INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DURANTE EL PERI**, el mismo cumple con los lineamientos establecidos por la institución; por lo que se autoriza su realización y puesta en marcha, para lo cual se nombra como director de su proyecto de fin de carrera (el/la) LIC PAULA GABRIELA CORDOVA ORTIZ.

Particular que le hago conocer para los fines pertinentes.

Atentamente,


Ing. Germán Patricio Villamarín Coronel Mgs.
VICERRECTOR DE DESARROLLO E INNOVACION DEL ISTS



13.4. Anexo 4: Certificación socialización de resultados



Loja, 03 de abril 2023

Ing.

Anita Marcela Cordero Clavijo

Rectora del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano

De mi consideración:

Por medio del presente me dirijo con un cordial saludo, deseándole éxitos en sus labores.

Dentro de la investigación que se realizó se dio a conocer al personal un nivel de estrés alto, de acuerdo a los resultados; se llevó a cabo una **Guía preventiva sobre el estrés laboral** en beneficio en los docentes, dando a conocer técnicas que influyan a mejorar en su ambiente laboral.

Me dirijo a usted que me permita su consentimiento para socializar al personal del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, el jueves 06 de abril del 2023 a los siguientes Departamentos. A la Lcda. Mabel Serrano Coordinadora de la Carrera de Enfermería al Ing. Patricio Villamarín Vicerrector de Innovación y al Abg. Luis Juárez Coordinador de Talento Humano, la misma que será entregada, como utilidad, para que se aplique al personal de docente.

Me dirijo a usted expresándole mis sentimientos de consideración y estima por la atención favorable al presente pedido.

Atentamente

María Fernanda Abad Ludeña

CI: 0706371028

03-04-2023
Se aprobó la
Resolución

13.5. Anexo 5: Certificación de entrega de resultados



Loja, 08 de abril del 2023

COORDINACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO ISTS

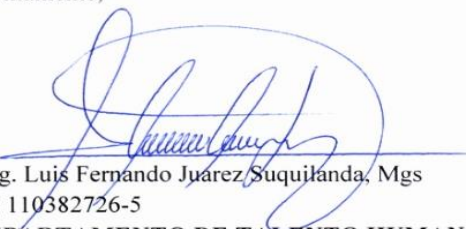
CERTIFICA

Que la estudiante de nombres María Fernanda Abad Ludeña, con cédula de ciudadanía Nro. 0706371028, estudiante del cuarto ciclo, de la carrera Técnico Superior en Enfermería del horario nocturno A, del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, socializó el día jueves 06 de abril del 2023, ante el Ing. Cristhian Fabián Prieto Merino, Mgs, Lic. Mabel del Carmen Serrano Sari y Abogado Luis Fernando Juárez Suquilanda, Mgs; los resultados de los tést (escala de cohen) que fueron realizados a los docentes del ISTS en el mes de enero.

Durante esta socialización la estudiante expuso de una manera correcta los resultados mediante diapositivas y gráficos de resultados y finalmente dio a conocer una guía preventiva del estrés laboral, mismas que en posteriores fechas serán entregadas al departamento de Talento Humano-ISTS.

Lo comunico en honor a la verdad, para los fines de trámites pertinentes.

Atentamente;



Abg. Luis Fernando Juárez Suquilanda, Mgs
CI: 110382726-5

DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO



13.6. Anexo 6: Oficio de apertura del proceso de titulación



Loja, 02 de noviembre 2022

Rectora Ing. Anita Marcela Cordero Clavijo

Instituto Superior Tecnológico Sudamericano

Loja

De mi consideración:

Por medio del presente me dirijo a usted con un cordial y atento saludo, a la vez le informo que la Carrera de Enfermería del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano se encuentran gestionando escenarios para la ejecución de la puesta en acción del proyecto final de titulación con la finalidad de fortalecer el proceso de formación académica y a la vez cumplir con uno de los requisitos exigidos por la LOES que corresponde al servicio a la comunidad.

Los indicadores para la graduación exigen el cumplimiento de la propuesta de acción del proyecto final, las mismas que deben realizarse en periodos parciales en el horario acordado entre el estudiante y la empresa receptora.

Por lo tanto, solicito cordialmente se permita el acceso de la estudiante María Fernanda Abad Ludeña con C.I.0706371028, a su institución, con el objetivo de que ejecute actividades de apoyo a su proceso de investigación de acuerdo a sus conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas con su tema **INCIDENCIA Y FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO DE LA CIUDAD DE LOJA OCTUBRE 2022- FEBRERO 2023.**

Señalamos además que, la realización de esta actividad no requiere de ningún rubro económico por parte de las instituciones involucradas, debido a que se constituye únicamente en un requisito para la graduación.

El seguimiento o monitoreo estará a cargo de los docentes responsables de la carrera de **Enfermería, Lic. Paula Gabriela Córdova Ortiz** para cuyo efecto existen horarios y formatos de control de asistencia y cumplimiento de la actividad. Para cualquier duda o notificación debe comunicarse a pgcordova@tecnologicosudamericano.edu.ec



Por la atención favorable a la presente, hacemos propicia la ocasión para expresarle nuestros sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,

Fernanda Abad
 María Fernanda Abad Ludeña
RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN

Paula Córdova
 Lcda. Paula Córdova
**COORDINADORA DEL NIVEL TÉCNICO
 SUPERIOR EN ENFERMERÍA**



*Lcda. Paula Córdova O.
 Srta. María Fernanda Abad*
 Se autoriza la presente petición,
 previo a los procesos finales
 deberá solucionar resultados a
 mi persona.

[Signature]
 2021/11/20
 DIRECTOR

13.7. Anexo 7: Cronograma

Tabla 7

Cronograma de actividades

| N° | ACTIVIDADES | Octubre | | | | Noviembre | | | | Diciembre | | | | Enero | | | | Febrero | | | | Marzo | | | | Abril | | | |
|----|--|---------|---|---|---|-----------|---|---|---|-----------|---|---|---|-------|---|---|---|---------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Taller de investigación para formulación de proyecto de investigación de fin de carrera. | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Exposición ante los alumnos de tentativa de temas en base a las LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN. | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Identificación del problema. | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Planteamiento del tema. | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Elaboración de justificación. | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Planteamiento de objetivo general y objetivos específicos. | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Elaboración del marco institucional y marco teórico. | | | | | | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Elaboración del diseño metodológico: Metodologías y técnicas a ser utilizadas en la investigación. | | | | | | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | Determinación de la muestra, recursos, y bibliografía. | | | | | | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | Presentación del proyecto ante el Vicerrectorado. | | | | | | | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | Aprobación de temas de proyectos de investigación de Fin de Carrera. | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 12 | Desarrollo de investigación y propuesta de acción. | | | | | | | | | | | | | X | X | X | X | X | X | X | | | | | | | | | |
| 13 | Elaboración de conclusiones y recomendaciones y levantamiento del documento final del borrador de proyecto de investigación. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | |
| 14 | Entrega de borradores de proyectos de investigación de fin de carrera. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | |

Nota: Detalle de las actividades a desarrollarse (Abad,2023).

13.8. Anexo 8: Presupuestos

Tabla 8

Presupuesto de proyecto

| PRESUPUESTO | | |
|----------------------------|-------------------------|-----------------|
| INGRESOS | | |
| | Aporte del investigador | \$877,00 |
| 1 | María Fernanda Abad | |
| | TOTAL, INGRESOS | \$877,00 |
| EGRESOS | | |
| RECURSOS MATERIALES | | |
| 4 | Internet | \$ 60,00 |
| 300 | Impresiones | \$ 60,00 |
| 1000 | Copias | \$ 50,00 |
| 3 | Anillado | \$ 50,00 |
| 3 | Empastado | \$ 40,00 |
| | Transporte | \$ 20,00 |
| 1 | Guía | \$ 97,00 |
| 1 | Proyecto de titulación | \$ 500,00 |
| | TOTAL, EGRESOS | \$877,00 |

Nota: Detalle de los ingresos y gastos (Abad, 2023).

13.9. Anexo 9: Evidencias fotográficas

Realización de la entrevista y un Test en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano.

Figura 3

Fotografías Entrevista



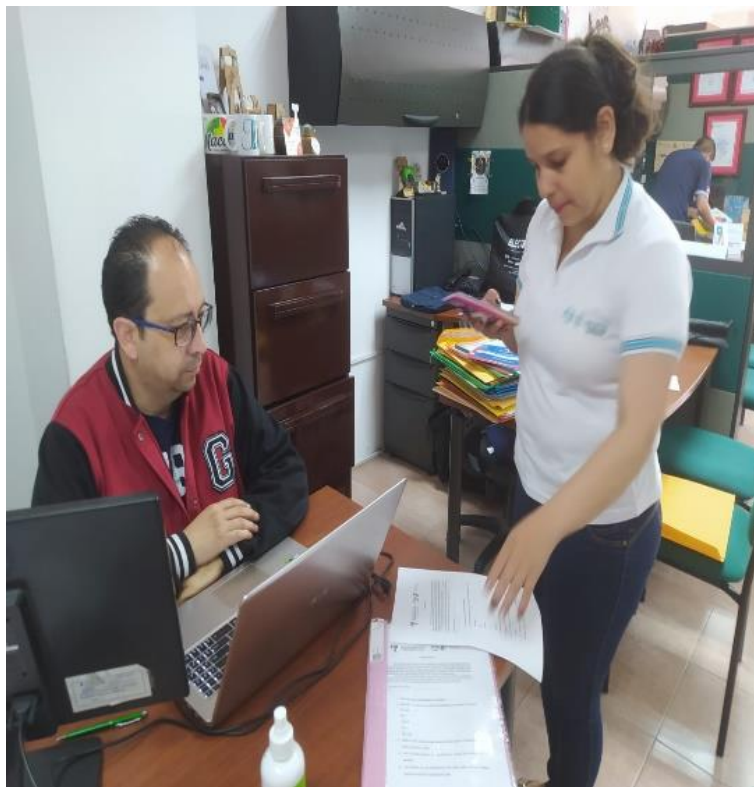
Nota: Evidencia fotográfica sobre la realización de la entrevista, (Abad, 2023).

Figura 4*Fotografías Entrevista*

Nota: Evidencia fotográfica sobre la realización de la entrevista, (Abad, 2023).

Figura 5*Fotografías Entrevista*

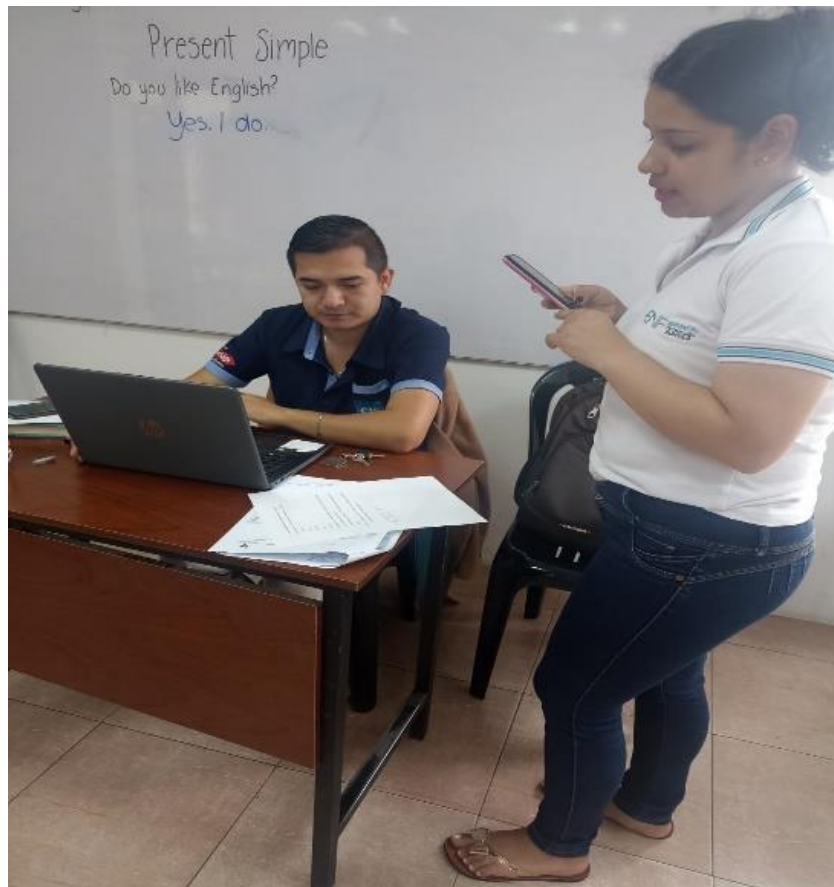
Nota: Evidencia fotográfica sobre la realización de la entrevista, (Abad, 2023).

Figura 6*Fotografías Entrevista*

Nota: Evidencia fotográfica sobre la realización de la entrevista, (Abad, 2023).

Figura 7*Fotografías Entrevista*

Nota: Evidencia fotográfica sobre la realización de la entrevista, (Abad, 2023).

Figura 8*Fotografías Entrevista*

Nota: Evidencia fotográfica sobre la realización de la entrevista, (Abad, 2023).

Figura 9*Fotografías del test*

Nota: Evidencia fotográfica sobre la realización del test, (Abad, 2023).

Figura 10*Fotografías del test*

Nota: Evidencia fotográfica sobre la realización del test, (Abad, 2023).

Figura 11*Fotografías del test*

Nota: Evidencia fotográfica sobre la realización del test, (Abad, 2023).

Figura 12*Fotografías del test*

Nota: Evidencia fotográfica sobre la realización del test, (Abad, 2023).

Figura 13

Socialización de la guía



Nota: Evidencia fotográfica sobre la socialización de los resultados, (Abad, 2023).

Figura 14*Socialización de la guía*

Nota: Evidencia fotográfica sobre la socialización de los resultados, (Abad, 2023).

Figura 15

Socialización de la guía



Nota: Evidencia fotográfica sobre la socialización de los resultados, (Abad, 2023).

13.10. Anexo 10: Certificado de Abstract