

Trabajo de Investigación

TECNOLOGÍA SUPERIOR EN:

GESTION DE TALENTO HUMANO

CARRERA:

GESTION DE TALENTO HUMANO

TEMA:

Diseño de estrategias de bienestar laboral para disminuir los niveles de estrés en los colaboradores docentes de la Unidad Educativa “San Francisco de Quito”, en la parroquia de Guayllabamba.

AUTOR/ES

DANIELA ESTEFANIA BRAVO TITUAÑA

TUTOR

Ing. Omar Vinuesa M.B.A.

CIUDAD

Quito, D.M.

AÑO

2026

Agradecimiento

En primer lugar, quiero expresar mi mas profundo agradecimiento a Dios por haberme dado la vida, la fortaleza, la sabiduría y la perseverancia para llegar hasta aquí. Gracias por acompañarme en cada paso de esta trayectoria, por darme las fuerzas necesarias y por permitirme cumplir esta meta que representa el resultado de mucho esfuerzo, dedicación y sacrificio.

A mi madre quiero dedicarle un agradecimiento especial, Gracias mamita por ese apoyo incondicional, por sus regaños, pero también por sus buenos consejos por sus palabras de aliento. Gracias por creer en mí, su apoyo ha sido una de las razones mas importantes para seguir adelante y no rendirme ante las dificultades.

A mi familia y mis hermanos gracias por estar presente en cada etapa de este proceso, por acompañarme, comprenderme y brindarme su cariño, y apoyo han sido fundamentales durante este recorrido. Espero que este logro también sea motivo de orgullo y alegría para ustedes.

A ti Papito, que, aunque ya no te encuentres físicamente a mi lado, permaneces siempre en mis pensamientos. Este logro también es tuyo. Me hubiese encantado poder compartir este momento contigo y recibir un abrazo, pero llevo conmigo todos los recuerdos, enseñanzas y momentos que compartimos estoy segura que donde te encuentres este orgullo de tu niña.

También quiero agradecer a las personas que de una u otra manera estuvieron presentes durante este camino. A quienes me brindaron una palabra de ánimo, una sonrisa, un consejo, o simplemente estuvieron a mi lado. Cada persona dejó una enseñanza y aporte de alguna manera para que hoy este aquí.

Finalmente quiero agradecerme a mi misma por haber tenido la valentía de continuar por no rendirme ante los obstáculos y por confiar en que podía lograrlo. Este trabajo no solamente representa mi título académico, sino que también refleja mi esfuerzo, mis sacrificios, y mis ganas de superarme

Gracias por ser parte de mi historia y por ayudarme a convertir este sueño en realidad.

Dedicatoria

Dedico este logro primeramente a Dios, quien me ha sido mi guía y mi fortaleza, llenándome de sabiduría, fe y perseverancia para superar cada desafío presentado en esta trayectoria.

A mi madre, por ser mi ejemplo de amor, fortaleza y perseverancia. Gracias por estar siempre a mi lado, por sus consejos, por sus palabras de aliento y por creer en mí incluso en los momentos en los que yo misma dude. Este logro también es suyo mamá.

A mi familia por acompañarme, apoyarme y brindarme su cariño durante este proceso. A mis herman@s, por estar presentes y ser parte fundamental de mi vida, por su apoyo y por cada palabra que me impulsó a seguir adelante.

De manera muy especial, dedico este logro a mi sobrina Arianita quien con su ternura, alegría e inocencia ha llenado mi vida de momentos hermosos y se ha convertido en una razón más para seguir luchando por mis sueños. Espero que algún día puedas ver en mí un ejemplo de que, con esfuerzo y dedicación todo sueño se hace realidad.

Y, con todo mi corazón, dedico este logro a mi padre, que hoy no está físicamente conmigo. Aunque su ausencia ha dejado un vacío imposible de llenar, su amor, sus enseñanzas y los recuerdos que compartimos permanecen siempre en mi corazón. Sé que desde donde esté se sentirá orgullo de verme culminar esta etapa. Este logro es para usted, papito.

A todos ustedes, gracias por ser parte de mi historia y por acompañarme, de una u otra manera, hasta alcanzar mi sueño.

Con amor y gratitud, dedico este logro a ustedes.

Índice General

Introducción.....	1
Definición y Justificación del Tema	1
Planteamiento del Problema	2
Objetivo General.....	3
Objetivos Específicos.....	3
Metodología de la Investigación.....	3
Marco Teórico (mínimo 8 definiciones) (4 párrafo).....	3
CAPÍTULO I: Diagnóstico Y Contextualización.....	6
1.1. Descripción del Tema de Investigación	6
1.1.1. Análisis del Sector o Área de Estudio	6
1.1.2. Contexto Institucional, Sectorial o Social.....	7
1.1.3. Identificación del Problema u Oportunidad	8
1.2. Caracterización del Objeto de Estudio.....	9
1.2.1. Descripción General	9
1.2.2. Naturaleza Jurídica o Normativa	10
1.2.3. Actores Involucrados	10
1.2.4. Estructura Organizacional o Funcional.....	11
1.2.5. Roles y Perfiles Relevantes	11
1.3. Orientación Estratégica del Proyecto.....	12
1.3.1. Misión / Propósito del Proyecto	12
1.3.2. Visión / Proyección Futura.....	12
1.3.3. Valores o Principios Rectores	12
1.3.4. Políticas Generales.....	13
1.3.5. Análisis PEST.....	13
1.3.6. Análisis de las 5 Fuerzas de Porter	14

1.3.7.	Análisis FODA	15
1.3.8.	Estrategias de Desarrollo	16
1.3.9.	Objetivos Estratégicos	16
1.3.10.	Alianzas o Articulaciones Clave	16
CAPÍTULO II: Análisis Del Entorno		18
3.1.	Análisis de la demanda / necesidad	18
3.1.1.	Perfil de los Beneficiarios o Usuarios Potenciales	18
3.1.2.	Tipo de Mercado o Contexto.....	19
3.1.3.	Segmentos y Grupos Objetivo.....	19
3.1.4.	Comportamiento, Hábitos o Patrones Relevantes	19
3.1.5.	Instrumentos de Recolección de Información Primaria.....	20
3.1.5.1.	Encuestas.....	20
3.1.5.2.	Entrevistas (cualitativo)	31
3.1.5.3.	Focus Group (cualitativo)	34
3.1.5.4.	Análisis e Interpretación de Resultados.....	37
3.2.	Análisis de la Oferta / Situación Actual.....	38
3.2.1.	Perfil del Actor Principal	38
3.2.2.	Variables Psicográficas y Demográficas Pertinentes.....	39
3.3.	Plan de Acción o Propuesta.....	39
3.3.1.	Producto, Servicio o Intervención Propuesta	40
3.3.2.	Costos / Accesibilidad.....	40
3.3.3.	Comunicación y Difusión	41
3.3.4.	Distribución o Implementación	41
3.4.	Posibilidades desde el Punto de Vista del Entorno.....	42
3.4.1.	Ventaja Diferencial o Propuesta de Valor.....	42
3.4.2.	Análisis de Fuerzas o Factores del Entorno	43
3.4.3.	Barreras o Restricciones Identificadas.....	44

CAPÍTULO III: Aspectos Técnicos Y Operativos	46
4.1. Procesos y Control de Calidad	46
4.1.1. Diagramas de Flujo del Proceso	46
4.1.2. Mecanismos de Control y Seguimiento	47
4.2. Capacidad Operativa	47
4.2.1. Capacidad de Ejecución o Producción.....	48
4.2.2. Dimensionamiento del Proyecto.....	48
4.3. Infraestructura y Recursos.....	48
4.3.1. Espacios, Equipos o Recursos Necesarios	49
4.3.2. Distribución y Organización Física o Lógica.....	49
4.4. Análisis de Recursos y Proveedores	50
4.4.1. Insumos, Materiales o Herramientas Necesarias.....	50
4.4.2. Criterios de Selección	50
4.5. Normativa Aplicable.....	51
4.5.1. Normas Técnicas, Sanitarias, Ambientales o Sectoriales	51
4.5.2. Medidas de Seguridad y Cumplimiento.....	52
4.6. Localización o Ámbito de Aplicación	52
4.6.1. Macro Localización	52
4.6.2. Micro Localización.....	52
4.6.3. Factores de Decisión.....	52
4.7. Matriz de Impacto y Mitigación	53
4.7.1. Impactos Sociales, Ambientales y Económicos	53
4.7.2. Plan de Mitigación.....	54
CAPÍTULO IV: Estudio Económico Y Evaluación	56
5.1. Estructura Económica del Proyecto.....	56
5.1.1. Plan de Inversiones.....	56
5.1.2. Fuentes de Financiamiento.....	57

5.1.3.	Presupuesto de Ingresos	57
5.1.4.	Presupuesto de Costos.....	57
5.1.5.	Presupuesto de Gastos.....	58
5.1.6.	Estado de Resultados Proyectado	58
5.2.	Evaluación del Proyecto.....	59
PLAN DE CONTINGENCIA Y SALIDA		60
Matriz de Situaciones Adversas.....		60
Medidas de Mitigación y Alternativas		61
CONCLUSIONES		62
RECOMENDACIONES		63
ANEXOS.....		66

Índice de Gráficos

Figura 1 Análisis de Porter.....	15
Figura 2 Análisis FODA.	15
Figura 3 Estrés por la carga laboral	21
Figura 4 Agotamiento físico o mental	22
Figura 5 Dificultades para cumplir las tareas	23
Figura 6 Tensión por los estudiantes	24
Figura 7 Interferencia de las actividades laborales en la vida personal	25
Figura 8 Interferencia de las actividades laborales en la vida personal	26
Figura 9 Apoyo institucional ante situaciones laborales.....	27
Figura 10 Promoción de actividades que ayudan al trabajador.....	28
Figura 11 Efectividad de pausas y actividades de relajación	29
Figura 12 Necesidad de estrategias de bienestar laboral.....	30
Figura 13 Análisis de fuerza.....	44
Figura 14 Diagrama de flujo.	46
Figura 15 Impacto.....	54

Índice de Tablas

Tabla 1 Estrés por la carga laboral.....	21
Tabla 2 Agotamiento físico o mental.....	22
Tabla 3 Dificultades para cumplir con las tareas.....	23
Tabla 4 Tensión por los estudiantes.....	24
Tabla 5 Interferencia de las actividades laborales en la vida personal	25
Tabla 6 Percepción de ambiente laboral	26
Tabla 7 Apoyo institucional ante situaciones laborales	27
Tabla 8 Promoción de actividades que ayudan al trabajador	28
Tabla 9 Efectividad de pausas y actividades de relajación	29
Tabla 10 Necesidad de estrategias de bienestar laboral	30
Tabla 11 <i>Entrevista 1. Rector de la Unidad Educativa “San Francisco de Quito”</i>	31
Tabla 12 <i>Entrevista 2. Docente de la Unidad Educativa “San Francisco de Quito”</i>	32
Tabla 13 <i>Entrevista 3. Inspector de la Unidad Educativa “San Francisco de Quito”</i>	33
Tabla 14 Focus Group. Realizado a los colaboradores la Unidad Educativa “San Francisco de Quito”.....	35
Tabla 15 Plan de Mitigación.....	55
Tabla 16 Plan de Inversión.	56
Tabla 17 Fuentes.	57
Tabla 18 Presupuesto de costos	57
Tabla 19 Presupuesto de gastos	58
Tabla 20 Resultado proyectado	58
Tabla 21 Matriz adversa.....	60
Tabla 22 Medidas de mitigación.....	61

Resumen Ejecutivo - Palabras Clave

La presente investigación tiene como objetivo diseñar estrategias de bienestar laboral orientadas a disminuir los niveles de estrés en los colaboradores docentes de la Unidad Educativa “San Francisco de Quito”, ubicada en la parroquia de Guayllabamba. El estudio surge a partir de la necesidad de identificar los principales factores que afectan el bienestar de los docentes y que pueden generar estrés durante el desarrollo de sus actividades laborales.

Para el diagnóstico se utilizaron técnicas de investigación cuantitativas y cualitativas, mediante la aplicación de encuestas, entrevistas y focus group a los docentes de la institución. Los resultados permitieron identificar que la cantidad de actividades laborales, la carga de responsabilidades y la organización del tiempo constituyen factores relacionados con la presencia del estrés laboral.

A partir de los resultados obtenidos, se plantea el desarrollo de estrategias enfocadas en la organización y distribución de tareas, pausas activas, actividades de integración, capacitaciones para el manejo del estrés y espacios de comunicación,

Buscando mejorar las condiciones laborales y promover un ambiente de trabajo saludable, Asimismo, se propone implementar mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan verificar los resultados de las estrategias y realizar mejoras cuando se necesario.

En conclusión, la implementación de estrategias de bienestar laboral puede contribuir a disminuirlos niveles de estrés, fortaleciendo el bienestar de los docentes y mejorar el ambiente laboral de la Unidad Educativa “San Francisco de Quito”.

Palabras claves: bienestar laboral, estrés laboral, docentes, ambiente laboral, estrategias de bienestar, salud ocupacional.

Abstract - Keywords

This research aims to design workplace well-being strategies focused on reducing stress levels among the teaching staff at the "San Francisco de Quito" Educational Unit, located in the parish of Guayllabamba. The study stems from the need to identify the key factors affecting teachers' well-being and potentially causing stress during the performance of their professional duties.

Quantitative and qualitative research methods were used for the diagnosis, involving surveys, interviews, and focus groups with the institution's teachers. The results revealed that the volume of work activities, the burden of responsibilities, and time management are factors linked to the presence of work-related stress.

Based on these findings, the study proposes strategies focused on task organization and distribution, active breaks, team-building activities, stress management training, and communication channels.

The goal is to improve working conditions and foster a healthy work environment. Additionally, the study proposes implementing monitoring and evaluation mechanisms to track the strategies' outcomes and make improvements as needed.

In conclusion, implementing workplace well-being strategies can help reduce stress levels, thereby enhancing teacher well-being and improving the work environment at the "San Francisco de Quito" Educational Unit.

Keywords: workplace well-being, work-related stress, teachers, work environment, well-being strategies, occupational health.

Introducción

El bienestar laboral de los docentes se ha convertido en un tema de creciente relevancia dentro del sistema educativo, debido a las múltiples exigencias que implica el ejercicio de la profesión. Los colaboradores docentes no solo cumplen funciones de enseñanza, sino que también asumen responsabilidades de planificación, evaluación, elaboración de informes, atención a la diversidad, gestión de conflictos y adaptación a constantes cambios normativas y tecnología. Estas demandas, cuando no son congestionadas adecuadamente, pueden generar elevados niveles de estrés laboral, afectando su salud física y emocional, su desempeño profesional y, en consecuencia, la calidad del proceso educativo.

En la Unidad Educativa “San Francisco de Quito”, ubicada en la parroquia de Guayllabamba se evidencia la necesidad de fortalecer las acciones orientadas al cuidado del personal docentes. La sobrecarga de trabajo, la presión por el cumplimiento de metas institucionales, la limitada exigencia de espacio de bienestar y la escasa implementación de estrategias preventivas constituyen factores que incrementan el riesgo de estrés laboral. Esta situación no solo impacta a los docentes, sino que también repercute en el clima organizacional y en el ambiente de aprendizaje de los estudiantes.

Definición y Justificación del Tema

La presente investigación surge de la necesidad de atender una problemática que afecta cada vez con mayor frecuencia al personal docente: el estrés laboral.

En la actualidad, los docentes deben responder a múltiples responsabilidades académicas, administrativas e institucionales que incrementan la carga de trabajo y pueden afectar su bienestar físico, emocional y mental. Esta situación repercute no solo en su desempeño profesional, sino también en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y en el clima laboral de la institución.

El estudio es pertinente porque permitirá identificar los principales factores que generan estrés en los colaboradores docentes de la Unidad Educativa “San Francisco de Quito” en la parroquia de Guayllabamba. A partir de este diagnóstico, se diseñarán estrategias de bienestar laboral adaptadas a las necesidades reales de la institución, con el

propósito de disminuir los niveles de estrés y promover un entorno de trabajo más saludable.

Desde el punto de vista práctico, la investigación proporcionara una propuesta concreta que las autoridades o institucionales podrán utilizar para fortalecer el bienestar de su personal docente. La implementación de estas estrategias favorecerá la motivación, el compromiso, las relaciones interpersonales y el clima organizacional, contribuyendo al mejor desempeño de los docentes y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

En el ámbito social, el estudio beneficiara principalmente a los colaboradores docentes, a mejorar su calidad de vida laboral y su bienestar integral. De manera indirecta, también favorecerá a los estudiantes, quienes se desenvolverán en un ambiente educativo más positivo, y a la comunidad educativa en general, al promover una cultura institucional basada en el cuidado de la salud ocupacional.

Desde la perspectiva académica, esta investigación aportara información relevante sobre el bienestar laboral y el estrés en el sector educativo, sirviendo como referente para futuras investigaciones relacionados con Gestión de Talento Humano y la Salud Ocupacional en instituciones educativas. Asimismo, permitirá aplicar los conocimientos adquiridos en la carrera para plantear una propuesta viable, pertinente y orientada a generar mejores reales dentro de la organización.

Planteamiento del Problema

En la actualidad, el estrés laboral se ha convertido en una de las principales problemáticas que afectan a los trabajadores de diversos sectores, especialmente al personal docente, debido a las múltiples responsabilidades académicas, administrativas y sociales que deben cumplir dentro de las instituciones educativas.

En la Unidad Educativa Municipal “San Francisco de Quito”, ubicada en la parroquia de Guayllabamba, se observan que los colaboradores docentes están expuestos a diversos factores que favorecen la aparición del estrés laboral. Entre ellos se encuentra la sobre carga de trabajo, la presión por el cumplimiento de metas institucionales, la gestión de conflictos en el aula, la limitada disponibilidad de espacios destinados al bienestar laboral y el escaso desarrollo de estrategias orientadas a promover el equilibrio entre la vida personal e institucional.

Esta situación genera la necesidad de diagnosticar los niveles de estrés y diseñar estrategias de bienestar laboral que permitan prevenir y reducir sus efectos, fortaleciendo el clima organizacional y la calidad de vida de los docentes.

Objetivo General

Diseñar estrategias de bienestar laboral que contribuyan a disminuir los niveles de estrés en los colaboradores docentes de la Unidad Educativa “San Francisco de Quito”, ubicada en la parroquia de Guayllabamba.

Objetivos Específicos

- Identificar los principales factores que generan estrés laboral en los colaboradores docentes de la Unidad Educativa “San Francisco de Quito”.
- Diagnosticar el nivel de estrés laboral que presentan los colaboradores docentes mediante la aplicación de instrumentos de recolección de información.
- Analizar las necesidades de bienestar laboral de los colaboradores docentes para determinar las áreas que requieren mayor atención.
- Proponer estrategias de bienestar laboral orientadas a reducir los niveles de estrés y fortalecer el bienestar físico, emocional y organizacional de los colaboradores docentes.

Metodología de la Investigación

Marco Teórico

Bienestar Laboral

Es una estrategia integral que busca garantizar que las personas se sientan física, mental y emocionalmente equilibradas dentro de su entorno de trabajo. La importancia del bienestar laboral radica en que no se trata únicamente de satisfacción personal, sino de una ventaja competitiva para cualquier empresa lo cual es clave para contribuir organizaciones sostenibles en el tiempo. (OMS, 2010).

Estrés Laboral.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) el estrés laboral puede presentarse cuando las exigencias del trabajo superan la capacidad o los recursos que posee una persona para afrontarlas. Cuando esta situación se mantiene durante periodos prolongados, puede afectar tanto a la salud física como la salud mental del trabajador

Estrés Docente.

El sector educativo está sometido a grandes presiones laborales, provocando una realidad cada vez más creciente. Esta es una mezcla de agotamiento físico y mental, surge de una combinación de factores personales, sociales y laborales. La figura del docente se sobrecarga con momentos como brindar una educación de calidad, interaccionar con alumnos con necesidades especiales, tener conflictos constantes en el aula o un exceso de tareas.

Estrategias de Bienestar Laboral.

Las estrategias de bienestar laboral deben orientarse a la prevención y promoción de la salud de los trabajadores. Entre ellas se puede considerar acciones relacionadas con la promoción de la salud mental, la actividad física, la comunicación organizacional, el apoyo social, la participación de los trabajadores y la prevención de los riesgos psicosociales (OMS, 2010)

Estrategias:

- Promover la actividad física en el trabajo
- Fomentar la salud mental en la empresa
- Crear un entorno laboral saludable
- Formación en prevención de riesgos psicosociales.

Clima Organizacional.

El clima organizacional constituye un factor clave para comprender las causas del estrés laboral. Analizar la relación entre el ambiente laboral y el bienestar de los docentes

permitirá identificar las condiciones que requieren mejorar y diseñar estrategias orientadas a fortalecer un entorno de trabajo saludable, colaborativo y motivador, contribuyendo así el bienestar integral del personal docente y al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Satisfacción Laboral.

(Locke, 1976) define la satisfacción laboral como un estado emocional positivo y placentero que surge de la valoración que realiza una persona sobre su trabajo y las experiencias relacionadas con este. Cuando más elevada sea la calidad de vida laboral y mayor sea la satisfacción profesional, menos serán tanto en grado de ausentismo como el índice de rotación de personal.

Salud Ocupacional.

Comprende el conjunto de acciones orientadas a proteger la salud física, mental y social de los trabajadores mediante la prevención de enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo.

Riesgos Psicosociales.

Entendidos como aquellos factores derivados de la organización del trabajo, la carga laboral, las relaciones interpersonales y el entorno institucional que pueden afectar el bienestar psicológico de los colaboradores.

En el Ecuador, el Ministerio del Trabajo (2024) establece lineamientos para la identificación, evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral. La gestión de estos riesgos requiere identificar los factores presentes en el entorno de trabajo, analizar sus posibles efectos y establecer medidas de prevención e intervención.

CAPÍTULO I: Diagnóstico y Contextualización

1.1. Descripción del Tema de Investigación

El bienestar laboral constituye un elemento fundamental para el adecuado desempeño de los colaboradores dentro de cualquier organización, especialmente en las instituciones educativas, donde los docentes desempeñan un papel central en la formación académica y el desarrollo integral de los estudiantes. Un ambiente de trabajo saludable favorece la motivación, el compromiso, la satisfacción laboral y la productividad, mientras que condiciones laborales desfavorables pueden generar estrés, agotamiento físico y emocional, afectando tanto la calidad de vida de los docentes como el cumplimiento de sus funciones.

En la actualidad, el personal docente enfrenta múltiples desafíos derivados del ejercicio de su profesión: sobrecarga de trabajo, cumplimiento de actividades académicas y administrativas, planificación de clases, evaluación constante, atención a la diversidad y adaptación a nuevas metodologías. Estas exigencias pueden incrementar los niveles de estrés laboral, repercutiendo en el bienestar del docente, el clima organizacional y, en consecuencia, en la calidad del proceso educativo.

En este contexto, la presente investigación se centra en el diseño de estrategias de bienestar laboral orientadas a disminuir los niveles de estrés en los colaboradores docentes de la Unidad Educativa “San Francisco de Quito”, en la parroquia de Guayllabamba. El estudio busca identificar los principales factores que generan estrés y proponer acciones que fortalezcan el bienestar físico, emocional y social del personal docentes, promoviendo un ambiente laboral saludables y una mejor calidad de vida en el trabajo

1.1.1. Análisis del Sector o Área de Estudio

La presente investigación se desarrolla en el sector educativo, específicamente en el ámbito de la educación formal del Ecuador, donde los docentes desempeñan un papel fundamental en la formación académica personal y social de los estudiantes. Este sector constituye uno de los pilares para el desarrollo del país ya que contribuye a la generación de conocimientos el fortalecimiento de valores y la preparación del talento humano. En

este contexto, la calidad de la educación depende, en gran medida, de las condiciones laborales y del bienestar de quienes ejercen la labor de docentes.

Dentro del sector educativo, el bienestar laboral se ha convertido en un aspecto prioritario para las instituciones, debido a que influye directamente en la satisfacción laboral, la motivación, el comportamiento organizacional y el desempeño profesional de los docentes. Un ambiente de trabajo saludable favorece las relaciones interpersonales, fortalece el clima organizacional y contribuye a mejorar la calidad de proceso de enseñanza-aprendizaje. Por el contrario, la ausencia de programas de bienestar y de acciones preventivas frente a los riesgos psicosociales pueden ocasionar agotamiento físico y emocional, disminución de rendimiento laboral ausentismo e incluso afectaciones en la salud mental de ellos colaboradores

En este contexto, la Unidad Educativa “San Francisco de Quito”, ubicada en la parroquia de Guayllabamba, forma parte de un sector que enfrenta el desafío de promover condiciones laborales favorables para su personal docente. Por ello, resulta pertinente desarrollar estrategias de bienestar laboral orientadas a disminuir los niveles de estrés, fortalecer el clima organizacional y promover una cultura institucional basada en el cuidado de la salud física y emocional de los colaboradores. Esta investigación busca aportar una propuesta que contribuya al mejoramiento continuo de la gestión de talento humano y al fortalecimiento de la calidad educativa mediante el bienestar quienes forman parte de la institución.

1.1.2. Contexto Institucional, Sectorial o Social

La presente investigación se desarrolla en la Unidad Educativa “San Francisco de Quito”, ubicada en la parroquia de Guayllabamba provincia de Pichincha. La institución forma parte del sistema educativo y tiene como finalidad brindar una educación integral, promoviendo el desarrollo académico, personal y social de sus estudiantes. Para cumplir con este propósito, cuenta con un equipo de docentes que desempeñan un papel fundamental en la formación de sus estudiantes y en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

En el contexto institucional, los docentes asumen múltiples responsabilidades que van más allá del proceso de enseñanza-aprendizaje. Además de impartir clases, realizan actividades de planificación curricular, evaluaciones, elaboración de informes,

participación de reuniones institucionales, capacitación continua y acompañamiento a estudiantes y padres de familia. Estas funciones incrementan la carga laboral y pueden generar situaciones de presión que afectan el bienestar físico y emocional del personal docente.

Desde una perspectiva sectorial, el sistema educativo enfrenta constantes desafíos derivados de las transformaciones pedagógicas, la incorporación de tecnologías de la información y comunicación, la actualización de los procesos de evaluación y el cumplimiento con la normativa emitida por el Ministerio de Educación. Estas exigencias demandan una adaptación permanente por parte de los docentes, quienes deben responder a nuevas metodologías de enseñanzas y a mayores responsabilidades administrativas, incrementando el riesgo presentar estrés laboral y otros factores psicosociales.

En el ámbito social salud mental y el bienestar laboral han adquirido una importante creciente debido al impacto que tiene en la calidad de vida de los trabajadores y en el desempeño de las organizaciones. En las instituciones educativas, promover ambientes laborales saludables favorece a la motivación, el compromiso y la satisfacción de los docentes, aspectos que repercuten positivamente en la calidad del proceso educativo. En este contexto, resulta pertinente desarrollar estrategias de bienestar laboral que contribuyen a disminuir los niveles de estrés en los colaboradores docentes de la Unidad Educativa “San Francisco de Quito”, Fortaleciendo el clima organizacional y promoviendo una cultura institucional orientada al cuidado de la salud integral de su personal.

1.1.3. Identificación del Problema u Oportunidad

En la actualidad, el bienestar laboral de los docentes se ha convertido en un aspecto prioritario dentro de las instituciones educativas, debido a las múltiples exigencias que implica el ejercicio de la profesión. Los colaboradores docentes no solo cumplen funciones relacionadas con la enseñanza, sino que también desarrollan actividades de planificación, evaluación, elaboración de informes, reuniones institucionales, capacitación continua, atención a padres de familia y adaptación a constantes cambios en los procesos educativos. Estas responsabilidades pueden generar una sobrecarga laboral que incrementa los niveles de estrés y afecta su bienestar físico, emocional y psicológico.

En la Unidad Educativa “San Francisco de Quito”, ubicada en la parroquia de Guayllabamba, se identifica la necesidad de fortalecer las acciones orientadas al bienestar laboral del personal docente. La ausencia o limitada aplicación de estrategias enfocadas en la prevención del estrés pueden influir negativamente en la motivación, el clima organizacional, la satisfacción laboral y el desempeño profesional de los colaboradores. Asimismo, el estrés prolongado puede ocasionar agotamiento, disminución de la productividad, dificultades en las relaciones interpersonales y afectaciones en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Frente a esta situación, se presenta la oportunidad de diseñar estrategias de bienestar laboral que permitan identificar los factores asociados al estrés docente y proponer acciones preventivas que favorezcan un ambiente de trabajo saludable. La implementación de estas estrategias contribuirá a fortalecer la salud integral de los colaboradores, mejorar el clima organizacional, incrementar la satisfacción laboral y promover un desempeño docente más eficiente, beneficiando tanto al personal como a la comunidad educativa en general.

Por lo tanto, la presente investigación busca generar una propuesta viable y aplicable que responda a las necesidades de la institución, promoviendo una cultura organizacional orientada al bienestar de los docentes y a la prevención de los riesgos psicosociales. Los resultados obtenidos servirán como base para la toma de decisiones institucionales y para el desarrollo de futuras acciones que fortalezcan la gestión del talento humano y la calidad educativa.

1.2. Caracterización del Objeto de Estudio

1.2.1. Descripción General

El objeto de estudio de la presente investigación está constituido por los colaboradores docentes de la Unidad Educativa “San Francisco de Quito”, ubicada en la parroquia de Guayllabamba, provincia de Pichincha. El estudio se enfoca en analizar las condiciones relacionadas con el bienestar laboral y los niveles de estrés que experimentan los docentes durante el desarrollo de sus actividades profesionales. La investigación busca identificar los factores que influyen en el estrés laboral y con base a los resultados obtenidos, diseñar estrategias que contribuyan a fortalecer el bienestar físico, emocional

y social del personal docente, favoreciendo un ambiente laboral saludable y un mejor desempeño profesional.

1.2.2. Naturaleza Jurídica o Normativa

La Unidad Educativa “San Francisco de Quito” desarrolla sus actividades en el marco de la normativa vigente del sistema educativo. Su funcionamiento se fundamenta en la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y su Reglamento General, las disposiciones emitidas por el Ministerio de Educación y la normativa relacionada con la seguridad y salud en el trabajo.

Además, la institución debe garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores, promoviendo condiciones laborales adecuadas que favorezcan el bienestar, la prevención de riesgos laborales y la protección de la salud física y mental de los colaboradores.

1.2.3. Actores Involucrados

Para el desarrollo de la investigación participan diferentes actores que intervienen de manera directa e indirecta en el proceso educativo y en la implementación de estrategias de bienestar laboral. Entre ellos se encuentran:

- Autoridades institucionales (Rectorado y Vicerrectorado)
- Coordinadores académicos
- Colaboradores docentes.
- Personal Administrativo.
- Departamento de Consejería Estudiantil (DECE)
- Estudiantes
- Padres y Representantes legales.
- Ministerio de Educación, como organismo rector del sistema educativo.

Cada uno de estos actores desempeñan un papel importante en la generación de un ambiente institucional que favorezca el bienestar y la calidad educativa.

1.2.4. Estructura Organizacional o Funcional

La Unidad Educativa presenta una estructura organizacional orientada al cumplimiento de sus objetivos académicos y administrativos. En la parte directiva se encuentra el Rectorado y el Vicerrectorado responsable de la planificación, organización y control de las actividades institucionales. A ellos se suman las coordinaciones académicas, el personal administrativo y el Departamento de Consejería Estudiantil (DECE), encargado del acompañamiento y apoyo a la comunidad educativa. Finalmente, los docentes constituyen el eje central del proceso de enseñanza – aprendizaje, desarrollando sus funciones en coordinación con las diferentes áreas de la institución para garantizar una educación de calidad.

1.2.5. Roles y Perfiles Relevantes

Dentro del objeto de estudio, el actor principal es el colaborador docente, cuyo perfil profesional incluye competencias pedagógicas, capacidad de planificación, habilidades comunicativas, trabajo en equipo, liderazgo, responsabilidad y compromiso ético. Entre sus funciones se encuentran la planificación de clases, el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, la evaluación del desempeño estudiantil, la elaboración de informes, la participación en reuniones institucionales y la comunicación permanente con estudiantes y familias.

Las autoridades institucionales tienen la responsabilidad de dirigir la gestión académica y administrativa, promover un clima organizacional favorable y garantizar condiciones laborales adecuadas para el personal. Por su parte, el personal administrativo brinda apoyo a los procesos institucionales, mientras que el DECE contribuye al fortalecimiento del bienestar socioemocional de la comunidad educativa mediante acciones de orientación y acompañamiento. La interacción entre estos actores resulta fundamental para la implementación de estrategias de bienestar laboral que permitan disminuir los niveles de estrés y fortalecer la calidad del servicio.

1.3. Orientación Estratégica del Proyecto

1.3.1. Misión / Propósito del Proyecto

Diseñar estrategias de bienestar laboral orientadas a disminuir los niveles de estrés en los colaboradores docentes de la Unidad Educativa “San Francisco de Quito”, mediante el análisis de los factores que afectan su bienestar físico, emocional y social, con el propósito de fortalecer el clima organizacional, mejorar la calidad de vida laboral y contribuir al desempeño eficiente del personal docente.

1.3.2. Visión / Proyección Futura

Consolidar una propuesta de bienestar laboral que sirva como referente para la implementación de programas permanentes de prevención del estrés y promoción de la salud ocupacional en la Unidad Educativa “San Francisco de Quito”, fortaleciendo el bienestar en los docentes y contribuyendo al mejoramiento continuo de la calidad educativa.

1.3.3. Valores o Principios Rectores

El desarrollo del proyecto se fundamenta en los siguientes valores:

- Responsabilidad
- Respeto
- Compromiso
- Trabajo en Equipo.
- Empatía.
- Ética profesional.
- Solidaridad.
- Inclusión
- Bienestar integral

- Mejora continua.

1.3.4. Políticas Generales

- Promover el bienestar físico, mental y emocional del personal docente.
- Fomentar una comunicación efectiva entre autoridades y colaboradores.
- Impulsar la participación activa de los docentes en actividades de bienestar
- Promover el equilibrio entre la vida laboral y personal.
- Implementar acciones preventivas frente a los riesgos psicosociales.
- Fortalecer el clima organizacional mediante actividades de integración y reconocimiento.

1.3.5. Análisis PEST

- Factor Político.

El proyecto se desarrolla dentro del marco normativo establecido por la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), la normativa del Ministerio de Educación y la legislación relacionada con la seguridad y salud en el trabajo.

- Factor Económico.

La disponibilidad de recursos institucionales influye en la implementación de programas de bienestar laboral. No obstante, muchas estrategias pueden ejecutarse mediante actividades de bajo costo, como talleres, pausas activas y programas de reconocimiento.

- Factor Social.

Existe una alta preocupación por la salud mental, el bienestar laboral y la prevención del estrés, especialmente en el sector educativo, donde los docentes enfrentan importantes exigencias laborales y emocionales.

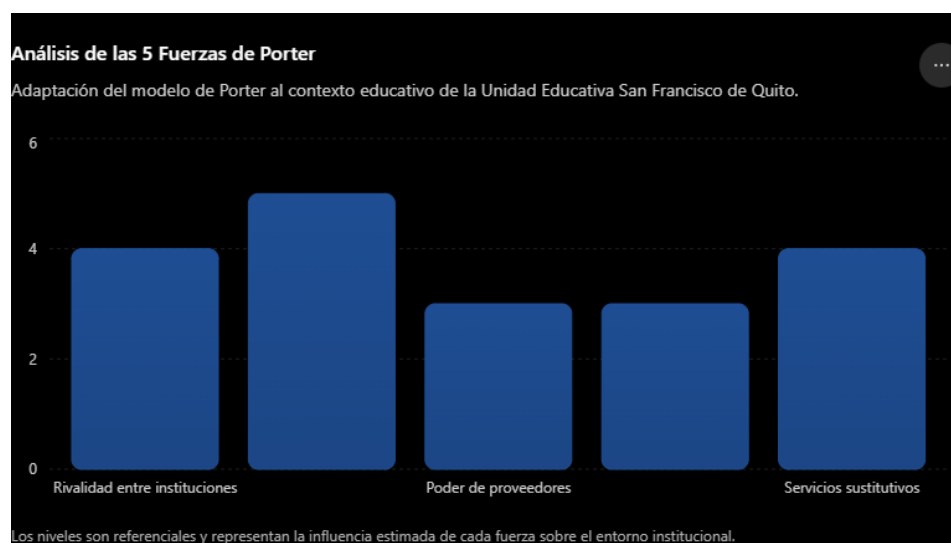
- Factor Tecnológico.

El uso de plataformas digitales y herramientas tecnológicas facilita el proceso de enseñanza; sin embargo, también incrementa la carga laboral al requerir capacitación constante, adaptación a nuevas tecnologías y disponibilidad fuera del horario habitual.

1.3.6. Análisis de las 5 Fuerzas de Porter

Aunque este modelo fue diseñado para el análisis empresarial, puede adaptarse al contexto educativo para comprender el entorno institucional.

- Rivalidad entre instituciones educativas: Las instituciones buscan fortalecer la calidad educativa y mejorar el bienestar de su talento humano para ofrecer un servicio de mayor calidad.
- Poder de negociación de los colaboradores: Los docentes representan un recurso estratégico para la institución, su satisfacción y permanencia influyen en el cumplimiento de los objetivos educativos.
- Poder de negociación de proveedores: Las instituciones dependen de proveedores de recursos tecnológicos, materiales educativos y servicios de capacitación que apoyan el desarrollo institucional.
- Amenazas de nuevos competidores: La apertura de nuevas instituciones educativas generan la necesidad de fortalecer la calidad institucional y el bienestar del personal para mantener su competitividad.
- Amenazas de servicios sustitutivos: El crecimiento de modalidades de educación virtual e híbrida exige que las instituciones innoven continuamente y fortalezcan el compromiso de su personal docente.

Figura 1*Análisis de Porter.**Elaboración propia*

1.3.7. Análisis FODA

Figura 2*Análisis FODA.**Elaboración propia*

1.3.8. Estrategias de Desarrollo

- Diseñar un programa integral de bienestar laboral para los docentes.
- Implementar talleres sobre el manejo del estrés y salud emocional.
- Promover pausas activas y actividades recreativas.
- Fortalecer la comunicación interna y el reconocimiento al desempeño.
- Desarrollar acciones para mejorar el clima organizacional.
- Evaluar periódicamente los niveles de estrés y satisfacción laboral.

1.3.9. Objetivos Estratégicos

- Disminuir los niveles de estrés laboral del personal docente.
- Fortalecer el bienestar físico, emocional y social de los colaboradores.
- Mejorar el clima organizacional de la institución.
- Incrementar la satisfacción laboral y el compromiso institucional.
- Promover una cultura de prevención de riesgos psicosociales.
- Contribuir al mejoramiento continuo de la calidad educativa mediante el bienestar de talento humano.

1.3.10. Alianzas o Articulaciones Clave

Para la implementación de las estrategias propuestas se recomienda establecer alianzas con:

- Ministerio de Educación del Ecuador.
- Ministerio de Salud Pública (MSP).
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

- Universidades con programas de Psicología, Talento Humano o Seguridad y Salud Ocupacional.
- Profesionales especializados en psicología organizacional y bienestar laboral.
- Organizaciones públicas y privadas que desarrollen programas de promoción de la salud y prevención de riesgos psicosociales.

CAPÍTULO II: Análisis Del Entorno

2.1. Análisis de la demanda / necesidad

La creciente preocupación por la salud mental y el bienestar de los trabajadores ha convertido al bienestar laboral en una prioridad dentro de las organizaciones, especialmente en el sector educativo. Los docentes enfrentan múltiples responsabilidades relacionadas con la planificación académica, la evaluación del aprendizaje, la atención a estudiantes y representantes, la actualización profesional y el cumplimiento de actividades administrativas.

Estas exigencias pueden generar elevados niveles de estrés, afectando su salud, satisfacción laboral y desempeño profesional.

En la Unidad Educativa “San Francisco de Quito”, se evidencia la necesidad de fortalecer las acciones dirigidas al bienestar del personal docente mediante estrategias que contribuyan a prevenir y disminuir el estrés laboral. La implementación de programas orientados al cuidado de la salud física y emocional permitirá mejorar el clima organizacional, fortalecer el compromiso institucional y favorecer la calidad del proceso educativo. En este contexto, la investigación busca responder a esta necesidad mediante el diseño de una propuesta que beneficie tanto a los colaboradores docentes como a la institución.

2.1.1. Perfil de los Beneficiarios o Usuarios Potenciales

Los beneficios directos del proyecto son los colaboradores docentes de la Unidad Educativa “San Francisco de Quito”, quienes desempeñan funciones de enseñanza, planificación, evaluación y acompañamiento estudiantil. Se trata de profesionales comprometidos con la formación integral de los estudiantes y que, debido a las responsabilidades propias de su labor, pueden estar expuestos a factores de riesgos psicosocial.

Como beneficiarios indirectos se encuentran las autoridades institucionales, el personal administrativo, los estudiantes y sus familias, quienes se favorecen de un ambiente laboral saludable y de una mejor en la calidad del proceso educativo.

2.1.2. Tipo de Mercado o Contexto

El presente proyecto se desarrolla dentro del sector de servicios educativos espáticamente en el ámbito de la educación formal. Al tratarse de una investigación aplicada, no se orienta a un mercado comercial, sino a un contexto institucional donde la principal necesidad es mejorar el bienestar laboral de los colaboradores docentes. La propuesta se enfoca en la gestión del talento humano y la prevención de riesgos psicosociales como elementos fundamentales para fortalecer el desempeño institucional.

2.1.3. Segmentos y Grupos Objetivo

El grupo objetivo está conformado por los docentes de la Unidad Educativa “San Francisco de Quito”, quienes constituyen la población principal del estudio. Dependiendo de las características de la institución, los participantes pueden agruparse según criterios como:

- Nivel educativo en el que laboran (Inicial, Educación General Básica o Bachillerato)
- Tiempo de servicio en la institución.
- Jornada Laboral
- Área o asignatura que imparten
- Funciones adicionales de coordinación o gestión académica.

Esta segmentación permitirá identificar diferencias en los niveles de estrés y en las necesidades de bienestar laboral.

2.1.4. Comportamiento, Hábitos o Patrones Relevantes

Los docentes desarrollan actividades académicas y administrativas que requieren una planificación constante, cumplimiento de cronogramas, preparación de materiales, evaluación del aprendizaje, reuniones institucionales y participación en procesos de capacitación. Estas responsabilidades suelen extenderse fuera de la jornada laboral, limitando el tiempo destinado al descanso, la recreación y el autocuidado.

Asimismo, el uso permanente de herramientas tecnológicas, la atención a estudiantes y representantes y a la adaptación a cambios curriculares representan factores que pueden incrementar el nivel de estrés. Por ello, resulta importante promover hábitos saludables, pausas activas, actividades recreativas y espacios de apoyo emocional que favorezcan el bienestar integral del personal docente.

2.1.5. Instrumentos de Recolección de Información Primaria

Instrumentos de Recolección de Información Primaria

Para obtener información directa sobre los niveles de estrés y las necesidades de bienestar laboral de los docentes, se propone la aplicación de los siguientes instrumentos.

Encuesta: Dirigida a los colaboradores docentes para identificar factores de estrés, nivel de satisfacción laboral, percepción del clima organizacional y necesidades relacionadas con el bienestar laboral.

Observación directa: Permitirá identificar aspectos relacionados con el ambiente laboral interacción entre los colaboradores y las condiciones generales de trabajo dentro de la institución.

La información recopilada mediante estos instrumentos servirá de base para elaborar una propuesta de estrategias de bienestar laboral ajustada a las necesidades de la Unidad Educativa “San Francisco de Quito”

2.1.5.1. Encuestas

Se aplicaron 100 encuestas estructuradas a los colaboradores docentes de la Unidad Educativa “San Francisco de Quito”, ubicada en la parroquia de Guayllabamba, con el objetivo de identificar los principales factores relacionados con el estrés laboral, conocer su percepción sobre el ambiente de trabajo y determinar las necesidades de bienestar laboral existentes dentro de la institución.

La encuesta estuvo conformada por 10 preguntas, utilizando una escala de valoración de cinco opciones de respuesta, con el propósito de recopilar información sobre aspectos como la carga laboral, presión en el cumplimiento de actividades, organización del tiempo, relaciones interpersonales, apoyo institucional, pausas durante

la jornada y percepción del nivel de estrés. Los resultados obtenidos permitirán identificar las principales causas que influyen en el bienestar de los docentes y servirán como base para el diseño de estrategias de bienestar laboral orientadas a disminuir los niveles de estrés.

Pregunta 1: ¿Siente que la cantidad de actividades laborales que debe realizar le genera estrés?

Tabla 1

Estrés por la carga laboral

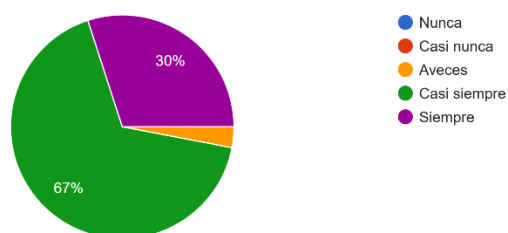
Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	3	3%
Casi siempre	67	67%
Siempre	30	30%
Total	100	100%

Elaboración Propia

Figura 3

Estrés por la carga laboral

1¿Siente que la cantidad de actividades laborales que debe realizar le genera estrés?
100 respuestas



Elaboración Propia

Interpretación

Los resultados muestran que la mayoría de docentes (67%) “Casi siempre” siente estrés debido a la cantidad de actividades laborales que deben realizar, mientras que el

30% “Siempre” presenta esta percepción y el 3% “A veces”. No se obtuvieron respuestas en las opciones “Nunca” y “Casi nunca.”

En general, se evidencia que la cantidad de actividades laborales es un factor que genera estrés en los docentes, por lo que es importante considerar estrategias que permitan mejorar la organización y distribución de tareas que favorecen para favorecer su bienestar laboral.

Pregunta 2: ¿Se siente agotado(a) física o mentalmente al finalizar su jornada laboral?

Tabla 2

Agotamiento físico o mental

Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	3	3%
Casi siempre	36	35.4%
Siempre	61	61.6%
Total	100	100%

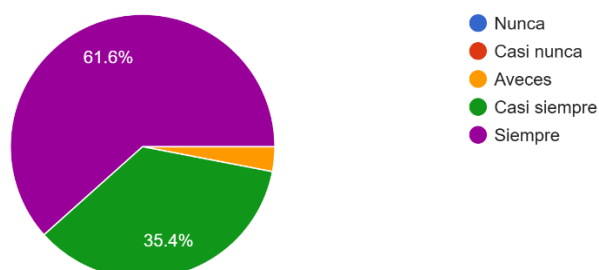
Elaboración Propia

Figura 4

Agotamiento físico o mental

2.-¿Se siente agotado(a) física o mentalmente al finalizar su jornada laboral ?

99 respuestas



Elaboración Propia

Interpretación

Los resultados muestran que el 61,6% de los docentes “Siempre” presenta la situación evaluada, mientras que el 35,4% “Casi siempre”. Por otra parte, un pequeño porcentaje de los encuestados respondió “A veces” y no se registraron respuestas significativas de las opciones “Nunca” y “Casi nunca”.

En general se evidencia que la mayoría de los docentes experimenta esta situación de manera frecuente, lo que permite identificarla como un aspecto importante que debe ser considerado dentro de las estrategias de bienestar laboral propuestas para disminuir los niveles de estrés.

Pregunta 3: ¿Tiene dificultades para cumplir con todas sus responsabilidades dentro del horario laboral?

Tabla 3

Dificultades para cumplir con las tareas

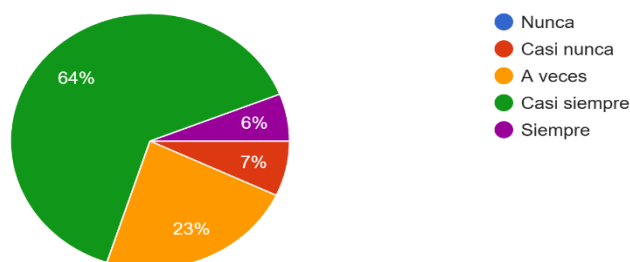
Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	7	7%
A veces	23	23%
Casi siempre	64	64%
Siempre	6	6%
Total	100	100%

Elaboración Propia

Figura 5

Dificultades para cumplir las tareas

3.-¿Tiene dificultades para cumplir con todas sus responsabilidades dentro del horario laboral?
100 respuestas



Elaboración Propia

Interpretación

Los resultados muestran que el 64% de los docentes respondió “Casi siempre” mientras que el 23% indico “A veces”. Por otro lado, el 7% respondió “Casi nunca” y el 6% “Siempre”. En general, se evidencia que la mayoría de los docentes presenta esta situación como frecuencia ya que el mayor porcentaje se concentra en la opción “Casi siempre”.

Esto permite identificar que el aspecto evaluado debe ser considerado dentro de las estrategias de bienestar laboral, con el propósito de mejorar las condiciones de trabajo y contribuir a disminuir los niveles de estrés de los docentes.

Pregunta 4: ¿Las situaciones relacionadas con los estudiantes generan tensión o preocupación en usted?

Tabla 4

Tensión por los estudiantes

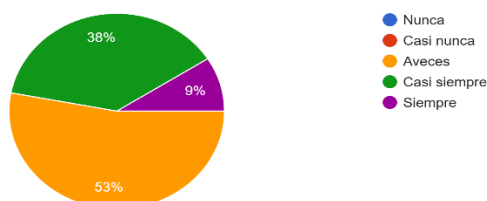
Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	53	53%
Casi siempre	38	38%
Siempre	9	9%
Total	100	100%

Elaboración Propia

Figura 6

Tensión por los estudiantes

4.-¿Las situaciones relacionadas con los estudiantes generan tensión o preocupación en usted?
100 respuestas



Elaboración Propia

Interpretación.

Los resultados muestran que el 53% de los docentes respondió “A veces”, mientras que el 38% indicó “Casi siempre” y el 9% respondió “Siempre”.

En general, se puede observar que la mayoría de los docentes presenta la situación evaluada al menos ocasionalmente, destacándose el 53% que respondió “A veces”

Estos resultados indican que este aspecto debe ser considerado dentro de las estrategias de bienestar laboral, con el fin de prevenir que esta situación se presente con mayor frecuencia y contribuya al incremento del estrés laboral.

Pregunta 5: ¿Las actividades laborales interfieren con su tiempo personal o familiar?

Tabla 5

Interferencia de las actividades laborales en la vida personal

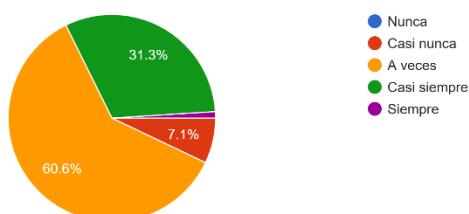
Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	0%
Casi nunca	7	7.1%
A veces	60	60.6%
Casi siempre	31	31.3%
Siempre	1	1%
Total	100	100%

Elaboración Propia

Figura 7

Interferencia de las actividades laborales en la vida personal

5.-¿Las actividades laborales interfieren con su tiempo personal o familiar?
99 respuestas



Elaboración Propia

Interpretación

Los resultados muestran que el 60,6% de los docentes respondió “A veces”, mientras que el 32,3% indicó “Casi siempre” y el 7,1% respondió “Casi nunca”. Se observa además un porcentaje mínimo que respondió “Siempre”.

En general, se puede evidenciar que la situación evaluada se presenta principalmente de manera ocasional, aunque para una parte importante de los docentes ocurre con mayor frecuencia. Por ello es importante considerar este aspecto dentro de las estrategias de bienestar laboral, con el propósito de prevenir que se convierta en un factor de estrés y mejorar el bienestar de los docentes.

Pregunta 6: ¿Considera que existe un buen ambiente laboral entre los docentes de la institución?

Tabla 6

Percepción de ambiente laboral

Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	1	1%
A veces	67	67%
Casi siempre	30	30%
Siempre	2	2%
Total	100	100%

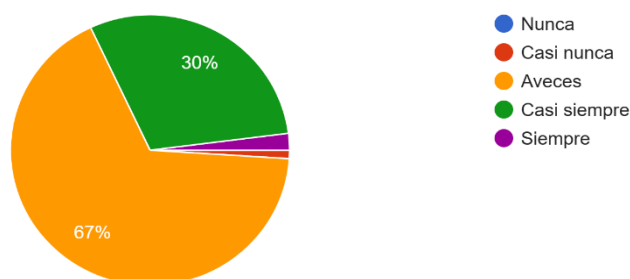
Elaboración Propia

Figura 8

Interferencia de las actividades laborales en la vida personal

6.-¿Considera que existe un buen ambiente laboral entre los docentes de la institución?

100 respuestas



Elaboración Propia

Interpretación.

Los resultados muestran que el 67% de los docentes respondió “A veces”, mientras que el 30% indicó “Casi siempre”. Los porcentajes restantes corresponden a las opciones “Siempre” y “Casi nunca”, que representan una proporción mínima.

En general, se evidencia que la situación evaluada se presenta principalmente de manera ocasional en los docentes, aunque existe un grupo importante que la experimenta con mayor frecuencia. Por ello es conveniente considerar este aspecto dentro de las estrategias de bienestar laboral, buscando prevenir que aumente su frecuencia y pueda convertirse en un factor que contribuya al estrés laboral.

Pregunta 7: ¿Recibe apoyo de sus compañeros o autoridades cuando enfrenta situaciones laborales difíciles?

Tabla 7

Apoyo institucional ante situaciones laborales

Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	1	1%
A veces	14	14%
Casi siempre	82	82%
Siempre	3	3%
Total	100	100%

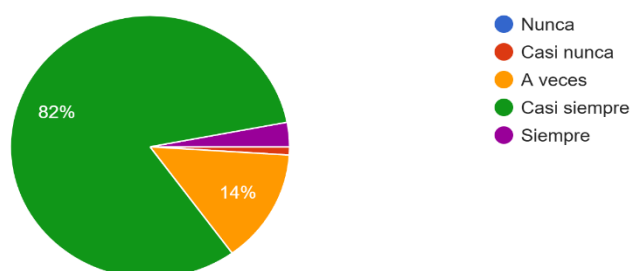
Elaboración Propia

Figura 9

Apoyo institucional ante situaciones laborales

7.-¿Recibe apoyo de sus compañeros o autoridades cuando enfrenta situaciones laborales difíciles?

100 respuestas



Elaboración Propia

Interpretación

Los resultados muestran que la mayoría de los encuestados, correspondiente al 82%, selecciono la opción “Casi siempre” lo que indica una tendencia positiva y frecuente respecto al aspecto evaluado. Por otra parte, el 14% respondió “A veces”, mientras que un porcentaje reducido eligió “Siempre”. En general los resultados reflejan que la mayoría de los participantes presenta una percepción favorable, aunque existe un pequeño grupo que manifiesta una menor frecuencia en la situación analizada

Pregunta 8: ¿La institución promueve actividades que favorecen el bienestar y la salud de los docentes?

Tabla 8

Promoción de actividades que ayudan al trabajador

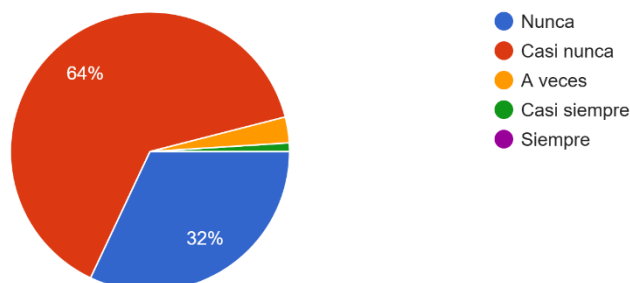
Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	32	32%
Casi nunca	64	64%
A veces	3	3%
Casi siempre	1	1%
Siempre	0	0%
Total	100	100%

Elaboración Propia

Figura 10

Promoción de actividades que ayudan al trabajador

8.-¿La institución promueve actividades que favorecen el bienestar y la salud de los docentes?
100 respuestas



Elaboración Propia

Interpretación

Los resultados muestran que el 64% de los encuestados respondió “Casi nunca”, mientras que el 32% indicó “Nunca”. Un porcentaje reducido respondió “A veces” y una proporción mínima seleccionó “Casi siempre”. En general, los resultados indican que la situación evaluada ocurre con poca frecuencia ya que la mayoría de las respuestas se concentran entre “Nunca” y “Casi nunca”.

Pregunta 9: ¿Considera que realizar pausas activas, actividades recreativas o técnicas de relajación ayudarían a disminuir su estrés laboral?

Tabla 9

Efectividad de pausas y actividades de relajación

Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	42	42.4%
Siempre	57	57.6%
Total	100	100%

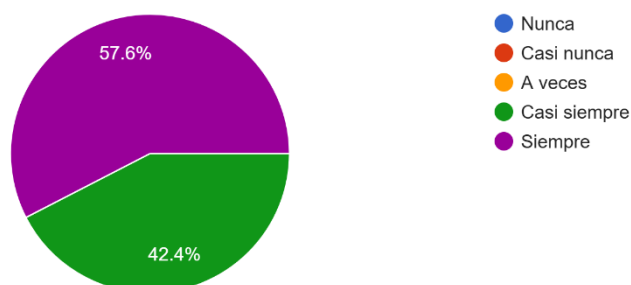
Elaboración Propia

Figura 11

Efectividad de pausas y actividades de relajación

9.-¿Considera que realizar pausas activas, actividades recreativas o técnicas de relajación ayudarían a disminuir su estrés laboral ?

99 respuestas



Elaboración Propia

Interpretación.

Los resultados muestran que el 57% de los encuestados considera que realizar pausas activas, actividades recreativas o técnicas de relajación siempre ayudaría a disminuir el estrés laboral. Por otro lado, el 42,4% de considera que estas actividades “Casi siempre” serían útiles.

En conclusión, el 100% de los encuestados tiene una percepción positiva sobre la aplicación de estas actividades ya que ninguno respondió “Nunca”, “Casi nunca” o “A veces”. Esto indica que implementar pausas activas y técnicas de relajación podría ser una estrategia adecuada para ayudar a reducir el estrés laboral.

Pregunta 10: ¿Considera necesario implementar estrategias permanentes de bienestar laboral para disminuir el estrés en los docentes?

Tabla 10

Necesidad de estrategias de bienestar laboral

Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	24	24%
Siempre	76	76%
Total	100	100%

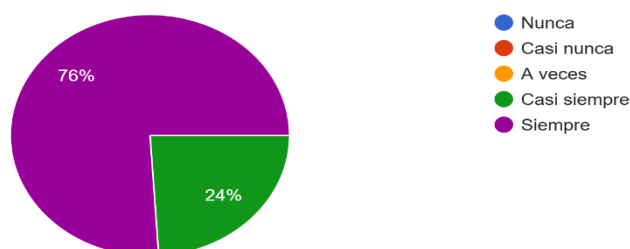
Elaboración Propia

Figura 12

Necesidad de estrategias de bienestar laboral

10.-¿Considera necesario implementar estrategias permanentes de bienestar laboral para disminuir el estrés en los docentes?

100 respuestas



Elaboración Propia

Interpretación

Los resultados muestran que el 76% de los encuestados considera “Siempre” es necesario implementar estrategias permanentes de bienestar laboral para disminuir el estrés en los docentes, mientras que el 24% considera que “Casi siempre” es necesario.

En conclusión, el 100% de los encuestados tiene una opción favorable hacia la implementación de estrategias de bienestar laboral. Esto demuestra que existe una alta necesidad de aplicar medidas permanentes que contribuyan a mejorar el bienestar de los docentes y reducir sus niveles de estrés.

2.1.5.2. Entrevistas (cualitativo)

Se aplicaron 3 entrevistas a profundidad a colaboradores docentes de la Unidad Educativa “San Francisco de Quito”, en la parroquia de Guayllabamba. Estas entrevistas tuvieron como finalidad conocer de manera directa las experiencias, percepciones y opiniones de los docentes respecto a los factores que pueden generar estrés en el desarrollo de sus actividades laborales

Tabla 11

Entrevista 1. Rector de la Unidad Educativa “San Francisco de Quito”

Perfil del entrevistado	Rector de la Unidad Educativa San Francisco de Quito perfil directo enfocado en la gestión educativa institucional. Máxima autoridad lidera los procesos administrativos, evaluación de docentes y comisiones mixtas.
Pregunta 1	¿Considera que existe estrés laboral entre los colaboradores de la institución?
Respuesta	Si, considero que existe cierto nivel de estrés laboral, especialmente durante periodos de mayor actividad académica, evaluaciones, reuniones, elaboración de informes y cumplimiento de diferentes responsabilidades institucionales.
Pregunta 2	¿Cuáles considera que son las principales causas del estrés en los docentes?
Respuesta	Principalmente la carga de trabajo, el cumplimiento de diferentes actividades en tiempos determinados, la responsabilidad frente a

	los estudiantes y la necesidad de atender simultáneamente actividades académicas y administrativas.
Pregunta 3	¿Qué acciones realiza actualmente la institución para promover el bienestar de los colaboradores?
Respuesta 3	Se procura mantener una comunicación adecuada con los colaboradores. Promover el compañerismo y generar espacios de integración. Sin embargo, considero que todavía existe oportunidades para fortalecer las acciones específicas relacionadas con el bienestar emocional y la prevención del estrés.
Pregunta 4	¿Qué estrategias considera necesarias para disminuir el estrés laboral?
Respuesta 4	Sería conveniente implementar pausas activas, capacitaciones sobre el estrés, actividades de integración, espacios de diálogo y estrategias que permitan mejorar la organización y distribución de las actividades laborales.
Pregunta 5	¿Considera importante implementar un programa de bienestar laboral en la institución? ¿Por qué?
Respuesta 5	Si, considero que sería importante porque permitiría identificar las principales necesidades de los colaboradores y establecer acciones preventivas. ya que el personal cuando se encuentra motivado puede desarrollar sus funciones de manera eficiente.
<i>Elaboración propia</i>	

Tabla 12

Entrevista 2. Docente de la Unidad Educativa “San Francisco de Quito”

Perfil del entrevistado	Docente profesional responsable de planificar, desarrollar y evaluar los procesos de enseñanza-aprendizaje.
Pregunta 1	¿Considera que su trabajo genera niveles de estrés?
Respuesta	Si. En determinados momentos el trabajo puede generar estrés, especialmente cuando se acumulan actividades como planificación, revisión de tareas, evaluaciones, informes y otras responsabilidades institucionales.
Pregunta 2	¿Cuáles son las principales situaciones que le genera estrés durante su jornada laboral?

Respuesta	La acumulación de actividades, el cumplimiento de fechas, la atención a las necesidades de los estudiantes, la atención a los padres de familia y la responsabilidad de cumplir correctamente con las tareas asignadas son alguna de las situaciones que generan estrés.
Pregunta 3	¿Considera que existen suficientes espacios para el descanso y el bienestar de los docentes?
Respuesta 3	Considero que existen algunos espacios, pero sería beneficioso contar con actividades específicos que permitan liberar tensiones y mejorar nuestro bienestar emocional.
Pregunta 4	¿Qué actividades considera que ayudarían a reducir el estrés laboral?
Respuesta 4	Considero que útiles serían las pausas activas, talleres de manejo del estrés, actividades deportivas o recreativas y capacitaciones relacionadas con la inteligencia emocional.
Pregunta 5	¿Estaría dispuesto/a participar en un programa de bienestar laboral?
Respuesta 5	Si, estaría dispuesto/a a participar porque este tipo de actividades nos ayudan a manejar mejor las situaciones de presión, nos ayuda a mejorar la convivencia y a fortalecer el ambiente laboral.

Elaboración propia.

Tabla 13

Entrevista 3. Inspector de la Unidad Educativa “San Francisco de Quito”

Perfil del entrevistado	Inspector encargado de apoyar en el mantenimiento del orden, la disciplina y la convivencia armónica dentro de la comunidad educativa.
Pregunta 1	Desde su función ¿Cómo observa los niveles de estrés en los docentes?
Respuesta	Se puede observar que los niveles de estrés aumentan principalmente en periodos de evaluaciones, actividades institucionales y cuando existe varias responsabilidades que deben cumplirse simultáneamente.

Pregunta 2	¿Qué situaciones considera que generan mayor presión en los colaboradores?
Respuesta	La cantidad de actividades, el cumplimiento de horarios y responsabilidades, la atención de situaciones relacionadas con los estudiantes y la necesidad de responder oportunamente a los requerimientos institucionales.
Pregunta 3	¿Cómo considera que influye el ambiente laboral en el bienestar de ellos colaboradores?
Respuesta 3	Influye bastante, cuando existe una buena comunicación y compañerismo, las actividades se desarrollan con mayor facilidad. Por el contrario, cuando existe presión o dificultades de comunicación, puede aumentar el cansancio y el estrés.
Pregunta 4	¿Qué estrategias recomendaría para mejorar el bienestar de los colaboradores??
Respuesta 4	Recomendaría realizar pausas activas, actividades de integración, talleres sobre manejo de estrés y comunicación efectiva, además de establecer espacios periódicos para escuchar las inquietudes y sugerencias de los colaboradores.
Pregunta 5	¿Considera que un programa de bienestar laboral podría mejorar el desempeño institucional?
Respuesta 5	Si, considero que un programa de bienestar ayudaría a mejorar la motivación, las relaciones entre compañeros y el desempeño de los colaboradores. También permitirá prevenir situaciones de agotamiento laboral y fortalecer el ambiente institucional.

Elaboración propia

2.1.5.3. Focus Group (cualitativo)

Se realizó un focus group con la participación de 8 colaboradores de la Unidad Educativa “San Francisco de Quito”, en la parroquia de Guayllabamba. Esta técnica tuvo como finalidad conocer de manera colectiva las experiencias, percepciones y opiniones de los participantes respecto a los factores que pueden generar estrés en el desarrollo de sus actividades laborales, así como identificar las principales necesidades relacionadas

con el bienestar laborales y las estrategias que podrían contribuir a disminuir los niveles de estrés.

Tabla 14

Focus Group. Realizado a los colaboradores la Unidad Educativa “San Francisco de Quito”

Nº	Pregunta	Respuesta Representativa del Grupo	Conclusión General
1	¿Cómo consideran que es el nivel de estrés laboral dentro de la institución?	La mayoría considera que el nivel de estrés es moderado, aunque aumenta durante periodos de evaluaciones, cierre de actividades y cumplimiento de informes.	Existe presencia de estrés laboral y este se incrementa cuando aumenta la carga de trabajo.
2	¿Cuáles consideran que son las principales causas del estrés laboral?	Los participantes señalaron principalmente la acumulación de actividades, presión por cumplir plazos, responsabilidades académicas y administración y atención de situaciones imprevistas.	La carga laboral y presión por el cumplimiento de responsabilidades son los principales factores generadores de estrés.
3	¿De qué manera afecta el estrés laboral al desempeño de los colaboradores?	El grupo manifestó que el estrés puede provocar cansancio físico y mental, disminución de la concentración, menor motivación y dificultad para mantener un buen rendimiento.	El estrés puede afectar negativamente el bienestar y desempeño de los colaboradores.
4	¿Cómo influye el ambiente laboral en el bienestar de los colaboradores?	Los participantes consideran que un ambiente basado en el respeto, compañerismo y comunicación ayuda a disminuir la tensión,	Un ambiente laboral positivo contribuye al bienestar y puede funcionar como

		mientras que los conflictos pueden incrementar el estrés.	factor protector frente al estrés.
5	¿Consideran que existe una comunicación adecuada entre autoridades y colaboradores?	La mayoría considera que existe una comunicación, pero señalo que podría fortalecer mediante reuniones periódicas y espacios donde los colaboradores puedan expresar sus inquietudes.	Es necesario fortalecer los canales de comunicación y participación de los colaboradores.
6	¿Qué actividades consideran que podrían ayudar a disminuir el estrés laboral?	El grupo propuso principalmente pausas activas, talleres de manejo del estrés, actividades recreativas, integración y espacios de relajación.	Existe interés en implementar actividades prácticas que permitan prevenir y disminuir el estrés laboral.
7	¿Consideran importante capacitar a los colaboradores sobre manejo del estrés e inteligencia emocional?	Los participantes respondieron que sí, porque estas capacitaciones permitirán aprender estrategias para controlar las emociones, afrontar situaciones de presión y mejorar las relaciones laborales.	La capacitación en manejo del estrés e inteligencia emocional es considerada una estrategia necesaria.
8	¿Qué importancia tiene el reconocimiento laboral para el bienestar de los colaboradores?	El grupo considera que sentirse reconocido y valorado aumenta la motivación, el compromiso y la satisfacción con el trabajo realizado.	El reconocimiento laboral debe incorporarse como parte de las estrategias de bienestar y motivación.
9	¿Qué estrategias debería incluir un programa de bienestar laboral?	Los participantes propusieron incluir pausas activas, talleres de manejo del estrés, inteligencia emocional, actividades de	El programa debe ser integral y atender aspectos físicos,

		integración, reconocimiento emocionales y laboral, espacios de sociales del comunicación. bienestar laboral.
10	¿Consideran que un programa de bienestar laboral contribuirá a disminuir el estrés de los colaboradores?	Los ocho participantes estuvieron de acuerdo en que un programa organizado y permanente podría contribuir a disminuir el estrés, mejorar el ambiente laboral, fortalecer la motivación y favorecer el desempeño.
		Existe aceptación y disposición para implementar un programa de bienestar laboral en la institución.

Elaboración propia

2.1.5.4. Análisis e Interpretación de Resultados

2.2. Análisis de la Oferta / Situación Actual

Actualmente, en la Unidad Educativa “San Francisco de Quito” no se evidencia un programa estructurado y permanente de bienestar laboral dirigido específicamente a la reducción del estrés docente. Las acciones existentes, si las hay, suelen ser puntuales (jornadas aisladas, celebraciones o capacitaciones pedagógicas) y no abordan de manera integral los factores psicosociales del estrés.

A nivel del sistema Educativo Municipal y del Ministerio de Educación existen orientaciones generales sobre salud ocupacional y bienestar, pero su implementación en parroquias como Guayllabamba es limitada por recursos, priorización de lo pedagógico y falta de personal especializado. Esta situación genera una brecha clara entre las necesidades detectadas y la respuesta institución disponible.

2.2.1. Perfil del Actor Principal

El actor principal son los colaboradores docentes de la Unidad Educativa “San Francisco de Quito”. Se trata de profesionales de la educación que combinan funciones pedagógicas, administrativas y de gestión de convivencia en un contexto de parroquia rural-urbana de Quito.

Su perfil típico incluye:

- Alto compromiso con la formación de niños, niñas y adolescentes de la comunidad.
- Exposición continua a demandas emocionales (atención a la diversidad, problemas familiares de estudiantes, disciplina).
- Carga laboral que se extiende más allá del horario formal (planificación, correcciones, informes).
- Necesidad de conciliar responsabilidades laborales con vida personal y familiar, frecuentemente con desplazamientos y múltiples roles.

Son actores clave porque su bienestar impacta directamente en la calidad educativa, el clima escolar y la retención del talento docente.

2.2.2. Variables Psicográficas y Demográficas Pertinentes

Variables demográficas:

- Edad
- Sexo
- Años de experiencia docente
- Nivel educativo en el que laboran (Inicial, Educación General Básica o Bachillerato).
- Tipo de contrato y carga horaria
- Situación familiar
- Tiempo de desplazamiento a la institución.

Variables psicográficas:

- Nivel de estrés percibido y síntomas asociados
- Motivación y sentido de vocación.
- Percepción de apoyo institucional y de pares
- Actitudes hacia el autocuidado y la apertura a intervención de bienestar.
- Valores relacionados con el equilibrio vida-trabajo y el reconocimiento profesional.

2.3. Plan de Acción o Propuesta

El plan de acción propuesto tiene como finalidad establecer estrategias de bienestar laboral orientadas a disminuir los niveles de estos en los colaboradores docentes de la Unidad Educativa “San Francisco de Quito”, en la parroquia de Guayllabamba, La propuesta se desarrolla a partir de los resultados obtenidos mediante las encuestas y las entrevista realizadas, en las cuales se identificaron factores relacionados con la carga

laboral, presión por el cumplimiento de actividades, organización del tiempo y las exigencias propias de la labor docente.

La propuesta contempla actividades preventivas y de bienestar que pueden ser aplicadas dentro de la institución educativa, buscando mejorar el ambiente laboral, fortalecer el manejo del estrés y promover hábitos saludables entre los docentes. Las acciones planteadas serán prácticas, accesibles y adaptadas a las necesidades y posibilidades de la institución.

2.3.1. Producto, Servicio o Intervención Propuesta

La intervención propuesta consiste en un Programa de Bienestar Laboral para la Prevención y Disminución del Estrés Docente, compuesto por diferentes estrategias y actividades orientadas al bienestar físico, emocional y laboral de los colaboradores.

Entre las principales actividades se consideran talleres de manejo y prevención del estrés, técnicas de relajación, pausas activas durante la jornada laboral, organización y priorización de tareas, actividades de integración y espacios de comunicación entre los colaboradores.

El programa busca brindar herramientas prácticas que permitan a los docentes afrontar de mejor manera las situaciones de presión laboral, mejorar la organización de sus actividades y fortalecer un ambiente de trabajo favorable.

2.3.2. Costos / Accesibilidad

La propuesta está diseñada considerando los recursos disponibles de la institución educativa, por lo que se plantea como una inversión de bajo costo y fácil accesibilidad, las actividades pueden desarrollarse utilizando espacios disponibles dentro de la institución recursos básicos como material impreso, material digital, equipos audiovisuales y herramientas gratuitas.

Además, varias de las estrategias propuestas, como las pausas activas, ejercicios de respiración, actividades de integración y técnicas de organizaciones del tiempo, no requieren una inversión económica elevada. Esto facilita la implementación y permite que puedan mantenerse de manera periódica dentro de la jornada laboral.

Los costos estarán relacionados principalmente con materiales de apoyo, recursos para los talleres y de ser necesario, la participación de profesionales o facilitadores especializados.

2.3.3. Comunicación y Difusión

La comunicación y difusión de la propuesta se realiza principalmente mediante los canales oficiales de la Unidad Educativa “San Francisco de Quito”.

Se utiliza medios como reuniones institucionales, carteleras informativas, mensajes por medios de comunicación como el WhatsApp, correos electrónicos materiales visuales ubicados en espacios estratégicos en la comunidad educativa.

La difusión tendría como su principal objetivo comunicar a los docentes sobre las actividades programadas, fechas, horarios y beneficios de participar en el programa. De esta manera, la comunicación permitirá que las estrategias propuestas seas conocidas por todo el personal docente de la comunidad educativa y así puedan incorporarse progresivamente como parte de las actividades de bienestar de la institución.

2.3.4. Distribución o Implementación

La implementación de las estrategias d bienestar laboral se realizará en la Unidad Educativa “San Francisco de Quito”, ubicada en la parroquia de Guayllabamba, y está dirigida principalmente a los colaborados docentes de la institución. La propuesta será desarrollada considerando las necesidades identificadas mediante el diagnóstico realizado a través de encuestas y entrevistas.

Las estrategias podrán implementarse de manera progresiva durante la jornada laboral, procurando que las actividades no interfieran con las responsabilidades académicas de los docentes. Entre las principales acciones se contemplan pausas activas, actividades de relajación, talleres sobre manejo del estrés e inteligencia emocional, espacios de integración, fortalecimiento de la comunicación y actividades de reconocimiento al desempeño.

La ejecución estará a cargo de las autoridades de la institución, con el apoyo del responsable talento humano o de la persona designada para coordinar las actividades. Se

establecerá un cronograma de implementación que permita organizar las actividades, determinar responsables, recursos necesarios y tiempo de ejecución.

La implementación de estas estrategias permitirá promover una cultura institucional orientada al bienestar de los colaboradores y a la prevención de factores que puedan afectar su salud física y emocional.

2.4. Posibilidades desde el Punto de Vista del Entorno

La propuesta presenta posibilidades favorables debido a que el bienestar laboral constituyen un aspecto importante dentro de la gestión de talento humano. En el contexto educativo, promover condiciones laborales adecuadas puede contribuir a mejorar el desempeño de los docentes, fortalecer las relaciones interpersonales y generar un ambiente de trabajo más saludable.

Desde el entorno institucional existe la posibilidad de desarrollar actividades de bienestar utilizando recursos disponibles, espacios de la propia institución y la participación de los docentes. Además, varias de las estrategias propuestas no requieren una inversión económica elevada, debido a que pueden desarrollarse mediante talleres, pausas activas, actividades grupales y espacios de comunicación.

La propuesta también puede adaptarse progresivamente a las necesidades de la institución, permitiendo que las autoridades evalúen los resultados y realicen modificaciones cuando sea necesario.

2.4.1. Ventaja Diferencial o Propuesta de Valor

La principal ventaja de la propuesta consiste en que las estrategias de bienestar laboral estarán diseñadas especialmente para responder a las necesidades de los colaboradores docentes de la Unidad Educativa “San Francisco de Quito”

A diferencia de implementar actividades generales de bienestar, esta propuesta partirá de un diagnóstico de los factores relacionado con el estrés laboral presentes en los docentes. De esta manera, las acciones estarán orientadas a las situaciones que realmente afectan al personal de la institución.

La propuesta de valor se centra en promover el bienestar integral de los docentes mediante estrategias prácticas, accesibles y de fácil aplicación. Se busca fortalecer el manejo del estrés, la comunicación, trabajo en equipo, la motivación y el equilibrio entre las responsabilidades laborales y personales.

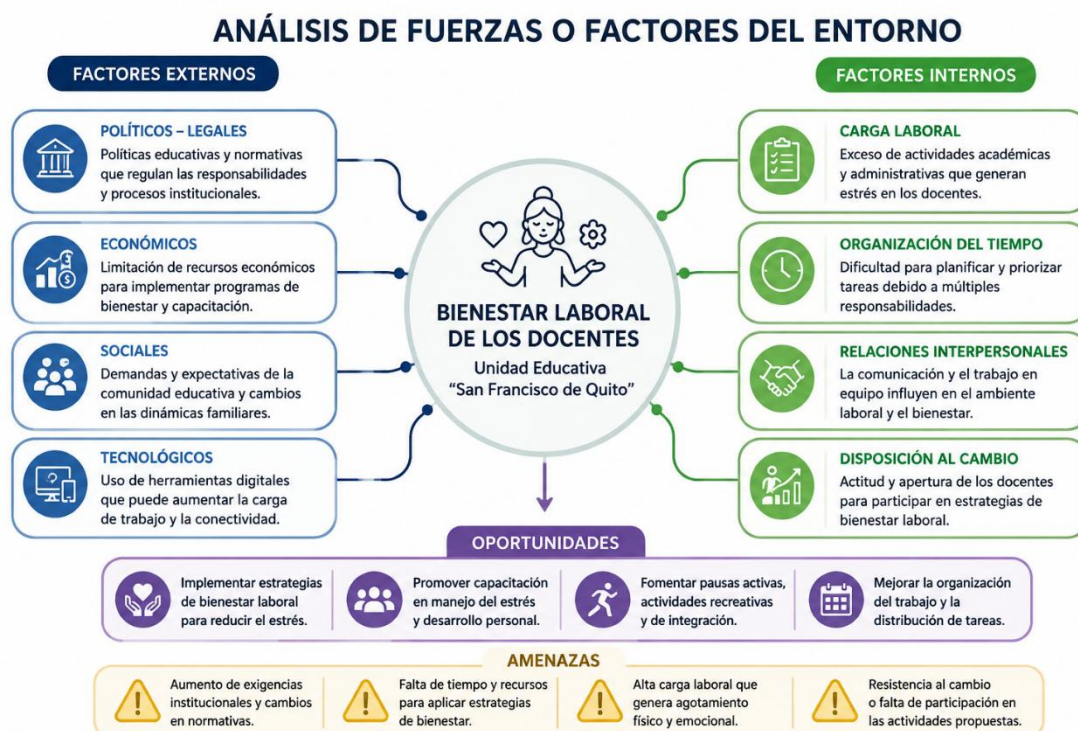
Por lo tanto, la propuesta no solamente pretende disminuir los niveles de estrés, sino también contribuir a la creación de un ambiente laboral positivo que favorezcan el desempeño de los docentes y de manera indirecta, la calidad del proceso educativo.

2.4.2. Análisis de Fuerzas o Factores del Entorno

El análisis de las fuerzas o factores del entorno permiten identificar los elementos internos y externos que pueden influir en el bienestar laboral de los docentes de la Unidad Educativa “San Francisco de Quito”. Entre los principales factores se encuentra la carga de actividades laborales, debido a que la mayoría de los docentes manifestó experimentar estrés relacionado con la cantidad de tareas que debe realizar. También influye la organización de tiempo, el cumplimiento de actividades académicas y administrativas, las relaciones interpersonales y el ambiente laboral.

Cada factor favorable se considera la posibilidad de implementar estrategias de bienestar laboral, actividades de integración, pausas activas, espacios de comunicación y acciones orientadas a mejorar la organización de las tareas. Estos elementos pueden contribuir a disminuir los niveles de estrés y favorecer un ambiente laboral más saludable.

Por otra parte, existen factores externos que pueden dificultar la aplicación de estas estrategias, como las exigencias institucionales, el tiempo disponible durante la jornada laboral y los recursos necesarios para desarrollar determinadas actividades. Por ello, es importante considerar las condiciones reales de la institución al momento de diseñar las estrategias de bienestar laboral.

Figura 13*Análisis de fuerza.**Elaboración propia.*

2.4.3. Barreras o Restricciones Identificadas

Durante el análisis de la situación laboral de los docentes se pueden identificar algunas barreras que podrían limitar la implementación de estrategias de bienestar laboral. Entre ellas se encuentra la falta de tiempo para realizar actividades adicionales, la elevada cantidad de responsabilidades, la dificultad para modificar los horarios de trabajo y la disponibilidad limitada de recursos para desarrollar programas de bienestar.

Otra restricción puede estar relacionada con la participación de los docentes, debido a que las actividades laborales y responsabilidad personales pueden dificultar su asistencia o involucramiento en las acciones propuestas. Asimismo, cualquier estrategia debe adaptarse a las necesidades y características de la institución para garantizar su aceptación y aplicación.

Por esta razón, las estrategias propuestas deben ser sencillas, accesibles y de fácil aplicación, procurando que no representen una carga adicional para los docentes.

Se recomienda priorizar acciones que puedan incorporarse dentro de la jornada laboral, como pausas activas, organización de tareas, espacios de comunicación, actividades de integración y técnicas básicas para el manejo del estrés.

CAPÍTULO III: Aspectos Técnicos Y Operativos

3.1. Procesos y Control de Calidad

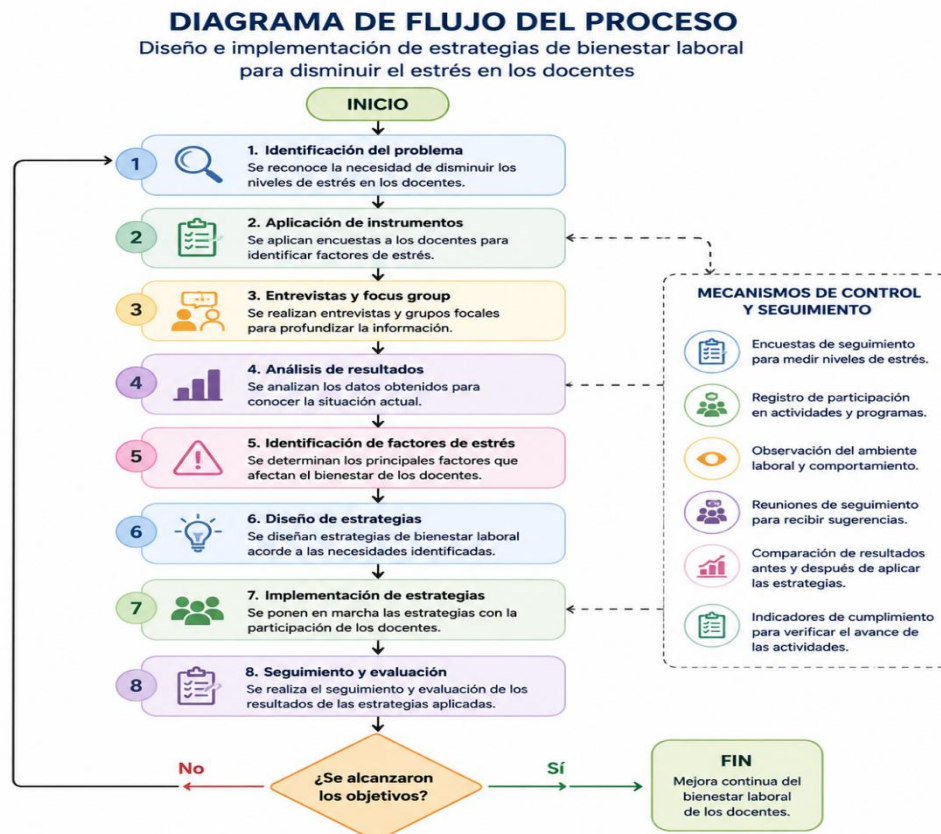
Los procesos y el control de calidad permiten organizar y verificar las actividades necesarias para desarrollar adecuadamente las estrategias de bienestar laboral. En el presente proyecto, se busca garantizar que cada actividad planificada se ejecute de manera ordenada, eficiente y acorde con las necesidades identificadas en los colaboradores de las Unidad Educativa “San Francisco de Quito”.

El control de calidad estará orientado a comprobar el cumplimiento de las actividades propuestas, los tiempos establecidos y la participación de los docentes. Para ello, se utilizarán mecanismos de seguimiento que permitan identificar avances, dificultades y oportunidades de mejora durante la implementación de estrategias.

3.1.1. Diagramas de Flujo del Proceso

Figura 14

Diagrama de flujo.



Elaboración propia.

3.1.2. Mecanismos de Control y Seguimiento

Para verificar que las estrategias de bienestar laboral sean efectivas, se establecerán mecanismos de control y seguimiento que permitan conocer los avances y detectar posibles dificultades durante su aplicación.

Entre los principales mecanismos se pueden considerar:

Encuestas de seguimiento: Permitirán conocer si los niveles de estrés han disminuido después de la aplicar las estrategias.

Registro de participación: Permitirá verificar la asistencia de los docentes a pausas activas, capacitaciones y actividades de bienestar.

Observación: Permitirá identificar cambios en el ambiente laboral y en la participación de los docentes.

Reuniones de seguimiento: Servirán para conocer las opiniones y sugerencias de los docentes.

Comparación de resultados: Se podrán comparar los resultados iniciales con los obtenidos después de implementar las estrategias.

Indicadores de cumplimiento: Permitirán determinar si las actividades planificadas se están realizando en los tiempos establecidos.

3.2. Capacidad Operativa

La capacidad operativa de la propuesta se relaciona con los recursos humanos, materiales, físicos y organizativos disponibles para desarrollar las estrategias de bienestar laboral dirigidos a los colaboradores docentes de la Unidad Educativa “San Francisco de Quito” en la parroquia de Guayllabamba. La propuesta será diseñada considerando las condiciones reales de la institución, procurando que las actividades puedan desarrollarse sin afectar significativamente las responsabilidades académicas de los docentes.

Para ello, se priorizan estrategias de fácil aplicación, bajo costo y que puedan realizarse con los recursos disponibles en la institución. La capacidad operativa dependerá principalmente de la participación de los docentes, el apoyo de las autoridades, la

disponibilidad de espacios institucionales y la organización de un cronograma que permitirá desarrollar las actividades de manera progresiva.

3.2.1. Capacidad de Ejecución o Producción

La Unidad Educativa “San Francisco de Quito” cuenta con el personal docente necesario para confrontar un equipo de facilitadores internos (entre 6 y 9 personas). Estos facilitadores serán capacitados en un taller inicial de “formador de formadores”, lo que permitirá ejecutar las actividades del programa con recursos propio

La capacidad operativa permite atender a la totalidad de los colaboradores docentes de la institución, organizando grupos de 15 a 25 participantes por taller facilitando la interacción y el aprendizaje activo.

3.2.2. Dimensionamiento del Proyecto

El proyecto estar dirigido a los colaboradores docentes de as Unidad Educativa “San Francisco de Quito” en la parroquia de Guayllabamba el dimensionamiento se establecerá de acuerdo con el número de docentes que forman parte de la institución y con la disponibilidad de espacios, recursos humanos y materiales.

Las actividades se desarrollarán principalmente mediante talleres, capacitaciones y dinámicas grupales, relacionadas con el manejo del estrés, inteligencia emocional, comunicación efectiva, pausas activas, técnicas de relajación y fortalecimiento del bienestar laboral

La organización de grupos de 15 a 25 participantes permitirá desarrollar las actividades de manera adecuada, garantizando una participación activa y una atención apropiada durante cada sesión. La duración y frecuencia de los talleres se determinará considerando la jornada laboral de los docentes procurando no afectar el normal desarrollo de sus actividades académicas.

3.3. Infraestructura y Recursos

La ejecución del proyecto requiere de una infraestructura adecuada que permita desarrollar las actividades de manera segura, organizada y confortable.

La institución dispone de espacios que pueden ser utilizados para realizar talleres, reuniones, capacitaciones y actividades de integración.

Asimismo, será necesario disponer de recursos materiales y tecnológicos básicos que faciliten la ejecución de las estrategias de bienestar laboral.

3.3.1. Espacios, Equipos o Recursos Necesarios

Para la ejecución del programa se requiere:

- Aulas o salas de reuniones disponibles en la institución.
- Proyector y computadora
- Materiales impresos
- Materiales básicos de apoyo para relajación
- Espacio abierto o patio para la realización de pausas activas.

3.3.2. Distribución y Organización Física o Lógica

Las actividades se realizarán prioritariamente en los espacios institucionales disponibles, preferentemente en horario de formación continua, jornada pedagógicas o espacios de trabajo colaborativo ya establecidos.

- La organización lógica prioriza:
- La participación voluntaria
- La flexibilidad de horarios
- La minimización de interferencias con las actividades pedagógicas regulares.
- La accesibilidad para docentes de diferentes jornadas y niveles.

3.4. Análisis de Recursos y Proveedores

Para desarrollar las estrategias de bienestar laboral se analizarán los recursos disponibles dentro de la institución y aquellos que, de ser necesarios, deberán ser adquiridos mediante proveedores externos.

Se priorizará el uso de recursos institucionales con la finalidad de optimizar el presupuesto del proyecto. En caso de requerirse materiales adicionales, se seleccionarán proveedores que ofrezcan productos de calidad, precios accesibles y condiciones adecuadas de entrega.

3.4.1. Insumos, Materiales o Herramientas Necesarias

Los principales insumos y materiales requeridos son:

- Hoja de papel y material de impresión
- Marcadores y esferográficos
- Cartulinas
- Fichas de evaluación y seguimiento
- Material informativo sobre el manejo del estrés
- Material audiovisual
- Computador y proyector
- Recursos digitales
- Guías de pausas activas
- Material para dinámicas grupales
- Encuesta de diagnóstico y evaluación.

3.4.2. Criterios de Selección

Los criterios de selección de proveedores o recursos serán:

- Costo: preferencia por opciones de bajo costo o gratuitas.
- Calidad y pertinencia: materiales y facilitadores alineados con el enfoque de bienestar laboral y salud ocupacional.
- Experiencia: preferencia por proveedores o profesionales con experiencia en el sector educativo.
- Disponibilidad: capacidad de adaptarse a los horarios institucionales.
- Localización: priorizar proveedores locales o institucionales.

3.5. Normativa Aplicable

El proyecto deberá desarrollarse considerando la normativa ecuatoriana relacionado con el trabajo, la seguridad y la salud ocupacional, el bienestar de los trabajadores y la prevención de riesgos laborales.

De manera general, se considerarán las disposiciones establecidas en el Constitución de la Republica del Ecuador, el Código del Trabajo, la normativa relacionada con la seguridad y salud en el trabajo y las disposiciones aplicables al sector educativo

La aplicación estas normas permitirá que las actividades propuestas se desarrollen respetando los derechos de los trabajadores y promoviendo condiciones adecuada para su bienestar.

3.5.1. Normas Técnicas, Sanitarias, Ambientales o Sectoriales

El programa se enmarcará en las siguientes normativas:

- Constitución de la Republica del Ecuador.
- Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y su reglamento.
- Disposiciones del Ministerio de Educación relacionadas con clima laboral, bienestar y salud ocupacional.
- Código de Trabajo.

- Normativa del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y del Ministerio de Salud Pública en materia de seguridad y salud en el trabajo y prevención de riesgos psicosociales.

3.5.2. Medidas de Seguridad y Cumplimiento

Obtención de consentimiento informado de todos los participantes

- Garantía de confidencialidad y anonimato de los datos recolectados
- Respeto a la voluntariedad de la participación
- Cumplimiento de los protocolos institucionales de salud y seguridad durante las actividades
- Manejo ético de la información sensible relacionada con la salud mental de los docentes.

3.6. Localización o Ámbito de Aplicación

El proyecto se desarrollará dentro de la Unidad Educativa “San Francisco de Quito”, considerando como población beneficiará a los colaboradores docentes de la institución.

3.6.1. Macro Localización

Parroquia de Guayllabamba, cantón Quito, provincia de Pichincha, República del Ecuador.

3.6.2. Micro Localización

Instalaciones de la Unidad Educativa “San Francisco de Quito”, ubicada en la parroquia de Guayllabamba.

3.6.3. Factores de Decisión

Los factores de decisión permiten identificar elementos que deben considerarse para determinar la viabilidad y pertinencia de las estrategias de bienestar laboral

propuesta para los docentes de la Unidad Educativa “San Francisco de Quito”, en la parroquia de Guayllabamba.

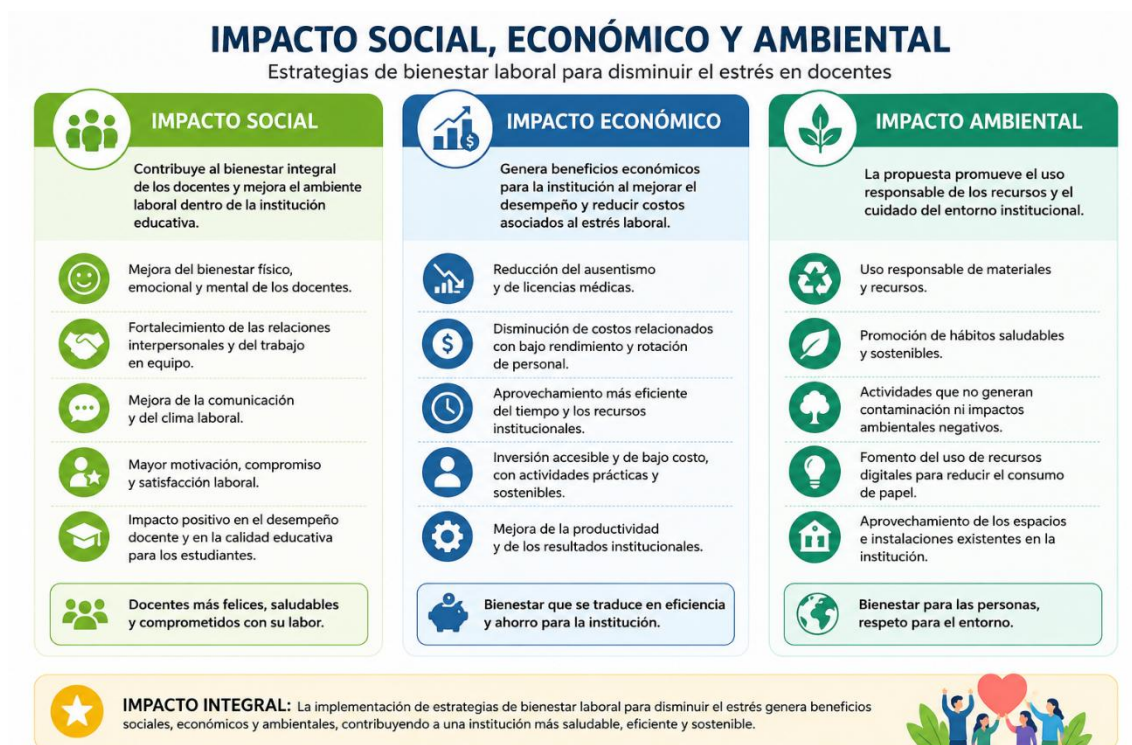
Estos factores permiten seleccionar aquellas acciones que respondan a las necesidades identificadas ya que pueden ser implementadas de acuerdo con los recursos disponibles de la institución.

3.7. Matriz de Impacto y Mitigación

La matriz de impacto y mitigación permitirá identificar los posibles efectos que puede generar la implementación del proyecto en los ámbitos social, ambiental y económico, así como establecer medidas destinadas a prevenir, reducir o controlar aquellos impactos que puedan resultar favorables.

3.7.1. Impactos Sociales, Ambientales y Económicos

La implementación de las estrategias de bienestar laboral en la Unidad Educativa “San Francisco de Quito “puede generar impactos positivos en los ámbitos social, ambiental y económico. La propuesta busca contribuir al bienestar integral de los colaboradores docentes y favorecer mejores condiciones para el desarrollo de sus actividades laborales.

Figura 15*Impacto**Elaboración propia.***3.7.2. Plan de Mitigación**

El plan de mitigación tiene como finalidad establecer las acciones que permitan reducir los factores que generan el estrés laboral en los docentes de la Unidad Educativa “San Francisco de Quito”. A partir de los resultados obtenidos en las encuestas, se identificó principalmente la presencia de estrés relacionado con la cantidad de actividades laborales, la organización de tareas y las diferentes responsabilidades que debe cumplir los docentes.

Para atender esta situación, se plantea acciones orientadas a mejorar la organización del trabajo, fortalecer el bienestar emocional y promover un ambiente laboral saludable.

Tabla 15*Plan de Mitigación*

Factor de riesgo identificado	Acción de mitigación	Responsable	Frecuencia	Indicador
Sobrecarga de actividades laborales	Organizar y priorizar las tareas según su importancia	Autoridades y docentes	Mensual	Disminución de sobrecarga
Estrés laboral	Realizar pausas activas y ejercicios de relajación.	Responsable de bienestar/docentes	Semanal	Participación de los docentes
Falta de organización de tiempo	Implementar herramientas para planificar las actividades	Autoridades y docentes	Mensual	Cumplimiento de actividades planificadas
Cansancio durante la jornada	Establecer espacios de descanso.	Autoridades	Diario	Participación en los descansos
Dificultades en la comunicación	Realizar reuniones periódicas para conocer inquietudes y necesidades.	Autoridades y docentes	Mensual	Numero de reuniones realizadas
Falta de conocimiento sobre el manejo del estrés	Desarrollar capacitaciones sobre el manejo del estrés.	Institución	Trimestral	Numero de docentes capacitados
Relaciones laborales poco favorables	Realizar actividades de integración y trabajo en equipo.	Autoridades y docentes	Trimestral	Nivel de participio
Persistencia de niveles elevados de estrés.	Aplicar encuestas de seguimiento y compara resultados	Autoridades	Semestral	Variación de los niveles de estrés.

Elaboración propia.

CAPÍTULO IV: Estudio Económico Y Evaluación

4.1. Estructura Económica del Proyecto

El presente proyecto tiene un carácter social – educativo y no lucrativa. Su única finalidad no es generar utilidades económicas, sino mejorar el bienestar laboral de los colaboradores docentes de la Unidad Educativa “San Francisco de Quito”.

Por esta razón, la estructura económica se orienta a demostrar la viabilidad financiera con bajos costos, la sostenibilidad y el impacto social, más que a calcular rentabilidades comerciales tradicionales.

4.1.1. Plan de Inversiones

El plan de inversiones establece los recursos económicos necesarios para poner en marcha el programa de bienestar laboral. La inversión estará destinada principalmente a materiales de talleres, material informativo, recursos para pausas activas, actividades de integración y otros elementos necesarios para la ejecución de la propuesta.

Tabla 16

Plan de Inversión.

Concepto	Valor estimado
Materiales para talleres	\$100,00
Material impreso e informativo	\$50,00
Material para pausas activas	\$80,00
Recursos para actividades de integración	\$100,00
Material audiovisual y didáctico	\$50,00
Imprevistos	\$50,00
Total, inversión inicial	\$430,00

Elaboración propia

4.1.2. Fuentes de Financiamiento

Tabla 17

Fuentes.

Fuente de financiamiento	Valor	Porcentaje
Aporte institucional	\$300	69,77%
Recursos disponibles de la institución	\$130,00	30,23%
Total	\$430,00	100%

Elaboración propia.

4.1.3. Presupuesto de Ingresos

Debido a que el programa de bienestar laboral no tiene fines comerciales, no se contempla la generación de ingresos por venta de productos o servicios. Los recursos económicos estarán destinados exclusivamente al desarrollo de las actividades propuestas.

Para efectos del proyecto, se considera como ingreso o fuente de recurso el aporte institucional destinado a financiar la implementación del programa.

4.1.4. Presupuesto de Costos

Los costos corresponden a los recursos directamente relacionados con la ejecución de las siguientes estrategias de bienestar laboral. Entre ellos se encuentran los materiales utilizados en talleres, pausas activas, actividades de integración y recursos de capacitación.

Tabla 18

Presupuesto de costos

Concepto	Valor
Materiales para talleres	\$100,00
Materiales para pausas activas	\$80,00
Material didáctico	\$50,00
Actividades de integración	\$100,00
Total, costos	\$330,00

Elaboración propia.

4.1.5. Presupuesto de Gastos

Los gastos corresponden a aquellos desembolsos necesarios para apoyar la organización, comunicación y seguimiento del programa.

Tabla 19

Presupuesto de gastos

Concepto	Valor
impresión y difusión	\$50,00
Material administrativo	\$20,00
Comunicación y socialización	\$30,00
Imprevistos	\$50,00
Total, gastos	\$150,00

Elaboración propia.

Por lo tanto, el costo total estimado de implementación sería de \$480,00 considerando costos y gastos. Este valor debe ser ajustado según los precios reales y los recursos que la institución ya posea.

4.1.6. Estado de Resultados Proyectado

Debido a que la propuesta no tiene como finalidad generar utilidades, el estado de resultados se utiliza para identificar la relación entre los recursos destinados al proyecto y los costos y gastos de implementación.

Tabla 20

Resultado proyectado

Concepto	Valor
Recursos o ingresos del proyecto	\$430,00
(-) Costos	\$330,00
(-) Gastos	\$150,00
Resultado del proyecto	\$-50,00

Elaboración propia.

El resultado negativo no representa una pérdida comercial, debido a que el programa no está diseñado para generar ningún tipo de ganancia. Representa la necesidad

de contar con \$50,00 adicionales de financiamiento para cubrir la totalidad de los costos y gastos estimados.

4.2. Evaluación del Proyecto

La evaluación del proyecto permitirá determinar la viabilidad de implementar las estrategias de bienestar laboral propuestas. Debido a que el objetivo principal no es obtener rentabilidad económica, sino generar beneficios sociales y laborales, la evaluación se enfocará principalmente en el uso eficiente de los recursos y en los resultados obtenidos sobre el bienestar de los docentes.

Para evaluar la propuesta se considera indicadores como el nivel de participación de los docentes, cumplimiento de las actividades programadas, satisfacción de los participantes y percepción sobre los cambios en los factores relacionados con el estrés laboral.

Así mismo, se podrá realizar una comparación entre la situación inicial identificada mediante las encuestas y entrevistas y los resultados obtenidos después de la implementación de las estrategias. Esto permitirá determinar si la propuesta contribuye al mejoramiento del bienestar laboral de los colaboradores docentes.

En términos económicos, la propuesta presenta una inversión relativamente baja en comparación con los posibles beneficios institucionales relacionados con la prevención del estrés, el mejoramiento del ambiente laboral, la motivación y el desempeño de los docentes.

PLAN DE CONTINGENCIA Y SALIDA

El plan de contingencia y salida tiene como finalidad establecer acciones alternativas frente a posibles situaciones que puedan dificultar la implementación o continuidad de las estrategias de bienestar laboral propuestas para los docentes de la Unidad Educativa “San Francisco de Quito”.

Su aplicación permitirá responder de manera organizada ante dificultades relacionadas con la disponibilidad de tiempo, recursos, participación de los colaboradores o cambios institucionales.

Matriz de Situaciones Adversas

Tabla 21

Matriz adversa

Situación adversa	Posible causa	Consecuencia	Nivel de riesgo
Baja participación de los docentes	Falta de tiempo o interés	Dificultad para alcanzar los objetivos	Medio
Falta de recursos económicos	Presupuesto institucional limitado	Reducción de actividades	Medio
Suspensión de actividades	Cambios en el cronograma institucional	Retraso en la propuesta	Medio
Falta de apoyo institucional	Escasa coordinación	Dificultad para ejecutar las estrategias	Alto
Sobrecarga laboral	Exceso de actividades académicas y administrativas	Menor asistencia a las actividades	Alto
Falta de continuidad	Ausencia de seguimiento	Perdida de los beneficios de la propuesta	Medio

Elaboración propia

Medidas de Mitigación y Alternativas

Para reducir los efectos de las situaciones adversas identificadas, se plantean medidas de mitigación que permitan mantener la ejecución de la propuesta de manera flexible.

Tabla 22

Medidas de mitigación.

Situación	Medida de mitigación	Alternativa
Baja participación	Socializar los beneficios del programa	Realizar actividades más cortas y prácticas
Falta de recursos	Priorizar actividades de bajo costo	Utilizar recursos disponibles en la institución.
Suspensión de actividades	Reprogramar el cronograma	Realizar actividades en una nueva fecha.
Falta de apoyo institucional	Coordinar previamente con las autoridades	Designar un responsable del programa
Sobrecarga laboral	Adaptar los horarios	Realizar pausas activas de corta duración.
Falta de continuidad	Establecer seguimiento periódico	Integrar las actividades al programa institucional de bienestar.

Elaboración propia.

CONCLUSIONES

La investigación permitió identificar que los docentes de la Unidad Educativa “San Francisco de Quito” están expuestos a diferentes factores relacionados con el estrés laboral, principalmente aquellos asociados con la carga de trabajo, las responsabilidades académicas y administrativas, la presión por el cumplimiento de actividades y la disponibilidad limitada de tiempo.

La aplicación de encuestas y la realización de tres entrevistas a profundidad permitieron obtener información cuantitativa y cualitativa sobre las condiciones laborales y las percepciones de los docentes. Estos resultados evidenciaron la necesidad de implementar acciones orientadas al bienestar de los colaboradores.

Se determinó que las estrategias de bienestar laboral constituyeron una alternativa viable para contribuir a la prevención y disminución de los factores relacionados con el estrés. Entre las principales estrategias propuestas se encuentran las pausas activas, técnicas de relajación, organización y priorización de tareas, actividades de integración y espacios de comunicación.

La propuesta presenta una ventaja muy importante al estar diseñada de acuerdo con las necesidades identificadas en los docentes de la institución. Además, las actividades planteadas son prácticas, accesibles y pueden desarrollarse utilizando los recursos disponibles lo que facilita su implementación.

Desde el punto de vista social, económico y ambiental, la propuesta genera impactos favorables. Socialmente, contribuye al bienestar de los docentes y al mejoramiento del ambiente laboral; económicamente, requiere una inversión relativamente baja; y ambientalmente promueve el uso responsable de los recursos y la utilización de medios digitales.

Finalmente se concluye que la implementación de un programa de bienestar laboral puede contribuir al fortalecimiento de una cultura institucional orientada al cuidado de los colaboradores, siempre que exista compromiso de las autoridades, participación de los docentes, seguimiento periódico y continuidad de las actividades.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a las autoridades de la Unidad Educativa “San Francisco de Quito” considerar la implementación progresiva de las estrategias de bienestar laboral propuestas, priorizando aquellas actividades que respondan a los principales factores de estrés identificados.

Se recomienda establecer un cronograma de actividades que incluya pausas activas, técnicas de relajación, talleres de manejo de estrés y actividades de integración, procurando que estas acciones no interfieran con las responsabilidades académicas de los docentes.

Es importante promover la participación activa de los docentes mediante una adecuada socialización de la propuesta, explicando los beneficios que las actividades pueden generar en su bienestar personal y laboral.

Se recomienda realizar evaluaciones periódicas mediante encuestas de satisfacción, registros de participación y otros instrumentos que permitan conocer los resultados de las estrategias implementadas y realizar ajustes cuando sea necesario.

Se recomienda aprovechar los recursos disponibles en la institución y priorizar actividades de bajo costo para garantizar la sostenibilidad económica propuesta.

Finalmente, se recomienda que el bienestar laboral sea considerado como un proceso permanente y no como una actividad aislada. La prevención de los riesgos psicosociales requiere participación de los trabajadores y acciones organizacionales sostenidas; organismos como la OMS y la OIT recomiendan precisamente enfoque preventivos, organizacionales y participativos para promover la salud mental en el trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Asamblea Nacional del Ecuador.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (10.^a ed.). McGraw-Hill.
- Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications*. Sage.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.
- International Labour Organization. (2016). *Workplace stress: A collective challenge*. International Labour Office.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout: A brief history and how to prevent it*. Harvard Business Review Press.
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2024). *Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales*. Ministerio del Trabajo.
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2024). *Norma técnica de seguridad e higiene del trabajo*. Ministerio del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. Oficina Internacional del Trabajo.

Organización Mundial de la Salud. (2010). *Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelo de la OMS*. Organización Mundial de la Salud.

Organización Mundial de la Salud. (2022). *Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo*. Organización Mundial de la Salud.

Organización Mundial de la Salud & Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Salud mental en el trabajo: Documento de políticas*. Organización Mundial de la Salud.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional* (17.^a ed.). Pearson.

ANEXOS