

# INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA EN LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN PLANTELES EDUCATIVOS, PROVINCIA DE LOS RÍOS

Nathaly Elizabeth Mendoza Sierra

Ingird Yolanda Zumba Vera

Patricia del Pilar Sánchez Cabezas

Lenin Patricio Mancheno Paredes

AUTORES



**Atena**  
Editora  
Año 2024

# INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA EN LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN PLANTELES EDUCATIVOS, PROVINCIA DE LOS RÍOS

Nathaly Elizabeth Mendoza Sierra

Ingird Yolanda Zumba Vera

Patricia del Pilar Sánchez Cabezas

Lenin Patricio Mancheno Paredes

AUTORES



**Atena**  
Editora  
Año 2024

**Editora jefe**

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

**Editora ejecutiva**

Natalia Oliveira

**Asistente editorial**

Flávia Roberta Barão

**Bibliotecario**

Janaina Ramos

**Proyecto gráfico**

Ellen Andressa Kubisty

Luiza Alves Batista

Nataly Evilin Gayde

Thamires Camili Gayde

**Imágenes de portada**

iStock

**Edición de arte**

Luiza Alves Batista

2024 por Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do texto © 2024 Los autores

Copyright de la edición © 2024 Atena

Editora

Derechos de esta edición concedidos a Atena Editora por los autores.

*Open access publication by* Atena

Editora



Todo el contenido de este libro tiene una licencia de Creative Commons Attribution License. Reconocimiento-No Comercial-No Derivados 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

El contenido del texto y sus datos en su forma, corrección y confiabilidad son de exclusiva responsabilidad de los autores, y no representan necesariamente la posición oficial de Atena Editora. Se permite descargar la obra y compartirla siempre que se den los créditos a los autores, pero sin posibilidad de alterarla de ninguna forma ni utilizarla con fines comerciales.

Todos los manuscritos fueron previamente sometidos a evaluación ciega por pares, miembros del Consejo Editorial de esta editorial, habiendo sido aprobados para su publicación con base en criterios de neutralidad e imparcialidad académica.

Atena Editora se compromete a garantizar la integridad editorial en todas las etapas del proceso de publicación, evitando plagios, datos o entonces, resultados fraudulentos y evitando que los intereses económicos comprometan los estándares éticos de la publicación. Las situaciones de sospecha de mala conducta científica se investigarán con el más alto nivel de rigor académico y ético.

**Consejo Editorial****Ciencias Humanas y Sociales Aplicadas**

Prof. Dr. Adilson Tadeu Basquerote Silva – Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí

Prof. Dr. Alexandre de Freitas Carneiro – Universidade Federal de Rondônia

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

Profª Drª Aline Alves Ribeiro – Universidade Federal do Tocantins

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia  
Profª Drª Ana Maria Aguiar Frias – Universidade de Évora  
Profª Drª Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa  
Prof. Dr. Antonio Carlos da Silva – Universidade de Coimbra  
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais  
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília  
Prof. Dr. Arnaldo Oliveira Souza Júnior – Universidade Federal do Piauí  
Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense  
Profª Drª Caroline Mari de Oliveira Galina – Universidade do Estado de Mato Grosso  
Prof. Dr. Christopher Smith Bignardi Neves – Universidade Federal do Paraná  
Prof. Dr. Crisóstomo Lima do Nascimento – Universidade Federal Fluminense  
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa  
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília  
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia  
Profª Drª Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo  
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá  
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima  
Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará  
Profª Drª Eufemia Figueroa Corrales – Universidad de Oriente: Santiago de Cuba  
Profª Drª Fernanda Pereira Martins – Instituto Federal do Amapá  
Profª Drª Geuciane Felipe Guerim Fernandes – Universidade Estadual de Londrina  
Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros  
Prof. Dr. Humberto Costa – Universidade Federal do Paraná  
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionale delle Figlie de Maria Ausiliatrice  
Prof. Dr. Jadilson Marinho da Silva – Secretaria de Educação de Pernambuco  
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador  
Prof. Dr. Joachin de Melo Azevedo Sobrinho Neto – Universidade de Pernambuco  
Prof. Dr. João Paulo Roberti Junior – Universidade Federal de Santa Catarina  
Prof. Dr. Jodeylson Islony de Lima Sobrinho – Universidade Estadual do Oeste do Paraná  
Prof. Dr. José Luis Montesillo-Cedillo – Universidad Autónoma del Estado de México  
Profª Drª Juliana Abonizio – Universidade Federal de Mato Grosso  
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense  
Prof. Dr. Kárpio Márcio de Siqueira – Universidade do Estado da Bahia  
Profª Drª Kátia Farias Antero – Faculdade Maurício de Nassau  
Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal do Paraná  
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins  
Profª Drª Lisbeth Infante Ruiz – Universidad de Holguín  
Profª Drª Lucicleia Barreto Queiroz – Universidade Federal do Acre  
Prof. Dr. Lucio Marques Vieira Souza – Universidade do Estado de Minas Gerais  
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros  
Profª Drª Marcela Mary José da Silva – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia  
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas  
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas  
Profª Drª Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul  
Profª Drª Marianne Sousa Barbosa – Universidade Federal de Campina Grande

Prof. Dr. Miguel Rodrigues Netto – Universidade do Estado de Mato Grosso  
Profª Drª Mônica Aparecida Bortolotti – Universidade Estadual do Centro Oeste do Paraná  
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte  
Prof. Dr. Pablo Ricardo de Lima Falcão – Universidade de Pernambuco  
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Prof. Dr. Pedro Henrique Máximo Pereira – Universidade Estadual de Goiás  
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador  
Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobom – Universidade Estadual do Centro Oeste  
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares – Universidade Federal do Piauí  
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará  
Profª Drª Vanesa Bárbara Fernández Bereau – Universidad de Cienfuegos  
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande  
Profª Drª Vanessa Freitag de Araújo – Universidade Estadual de Maringá  
Profª Drª Vanessa Ribeiro Simon Cavalcanti – Universidade Federal da Bahia  
Universidade de Coimbra  
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

# Intervención psicológica en los factores psicosociales y el desempeño docente en planteles educativos, Provincia de Los Ríos

**Diagramación:** Ellen Andressa Kubisty  
**Corrección:** Maiara Ferreira  
**Indexación:** Amanda Kelly da Costa Veiga  
**Revisión:** Los autores  
**Autores:** Nathaly Elizabeth Mendoza Sierra  
Ingird Yolanda Zumba Vera  
Patricia Del Pilar Sánchez Cabezas  
Lenin Patricio Mancheno Paredes

Datos de catalogación en publicación internacional (CIP)	
l61	<p>Intervención psicológica en los factores psicosociales y el desempeño docente en planteles educativos, Provincia de Los Ríos / Nathaly Elizabeth Mendoza Sierra, Ingird Yolanda Zumba Vera, Patricia Del Pilar Sánchez Cabezas, et al. – Ponta Grossa - PR: Atena, 2024.</p> <p>Otro autor Lenin Patricio Mancheno Paredes</p> <p>Formato: PDF Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader Modo de acceso: World Wide Web Inclui bibliografía ISBN 978-65-258-2515-1 DOI: <a href="https://doi.org/10.22533/at.ed.151242806">https://doi.org/10.22533/at.ed.151242806</a></p> <p>1. Psicología social. I. Sierra, Nathaly Elizabeth Mendoza. II. Vera, Ingird Yolanda Zumba. III. Cabezas, Patricia Del Pilar Sánchez. IV. Título.</p> <p style="text-align: right;">CDD 155</p>
Preparado por Bibliotecario Janaina Ramos – CRB-8/9166	

**Atena Editora**  
Ponta Grossa – Paraná – Brasil  
Telefone: +55 (42) 3323-5493  
[www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br)  
[contato@atenaeditora.com.br](mailto:contato@atenaeditora.com.br)

## DECLARACIÓN DE LOS AUTORES

Los autores de este trabajo: 1. Certifican que no tienen ningún interés comercial que constituya un conflicto de interés en relación con el artículo científico publicado; 2. Declaran haber participado activamente en la construcción de los respectivos manuscritos, preferentemente en: a) Concepción del estudio, y/o adquisición de datos, y/o análisis e interpretación de datos; b) Elaboración del artículo o revisión para que el material sea intelectualmente relevante; c) Aprobación final del manuscrito para envío; 3. Acreditan que los artículos científicos publicados están completamente libres de datos y/o resultados fraudulentos; 4. Confirmar la cita y la referencia que sean correctas de todos los datos e interpretaciones de datos de otras investigaciones; 5. Reconocen haber informado todas las fuentes de financiamiento recibidas para la realización de la investigación; 6. Autorizar la publicación de la obra, que incluye las fichas del catálogo, ISBN (Número de serie estándar internacional), D.O.I. (Identificador de Objeto Digital) y demás índices, diseño visual y creación de portada, maquetación interior, así como su lanzamiento y difusión según criterio de Atena Editora.

## DECLARACIÓN DEL EDITOR

Atena Editora declara, para todos los efectos legales, que: 1. Esta publicación constituye únicamente una cesión temporal del derecho de autor, derecho de publicación, y no constituye responsabilidad solidaria en la creación de manuscritos publicados, en los términos previstos en la Ley. sobre Derechos de autor (Ley 9610/98), en el artículo 184 del Código Penal y en el art. 927 del Código Civil; 2. Autoriza y estimula a los autores a suscribir contratos con los repositorios institucionales, con el objeto exclusivo de difundir la obra, siempre que cuente con el debido reconocimiento de autoría y edición y sin fines comerciales; 3. Todos los libros electrónicos son de acceso abierto, por lo que no los vende en su sitio web, sitios asociados, plataformas de comercio electrónico o cualquier otro medio virtual o físico, por lo tanto, está exento de transferencias de derechos de autor a los autores; 4. Todos los miembros del consejo editorial son doctores y vinculados a instituciones públicas de educación superior, según recomendación de la CAPES para la obtención del libro Qualis; 5. No transfiere, comercializa ni autoriza el uso de los nombres y correos electrónicos de los autores, así como cualquier otro dato de los mismos, para fines distintos al ámbito de difusión de esta obra.



<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>2. PROBLEMÁTICA .....</b>	<b>2</b>
<b>3. JUSTIFICACIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>4. FACTORES PSICOSOCIALES QUE IMPACTAN EL DESEMPEÑO DOCENTE .....</b>	<b>4</b>
4.1. Relaciones interpersonales en el contexto educativo.....	4
4.2. Estrés y síndrome de burnout en docentes .....	4
<b>5. MODELOS DE INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA EN EL CONTEXTO EDUCATIVO .....</b>	<b>6</b>
5.1. Enfoque cognitivo-conductual.....	6
5.2. Terapia breve centrada en soluciones .....	7
5.3. Mindfulness y reducción del estrés .....	7
<b>6. EVALUACIÓN DE LA EFECTIVIDAD DE LAS INTERVENCIONES PSICOLÓGICAS .....</b>	<b>9</b>
6.1. Instrumentos de medición utilizados .....	9
6.2. Estudios de caso y resultados obtenidos .....	9
<b>7. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>11</b>
<b>8. PRESUPUESTO .....</b>	<b>12</b>
<b>9. NÚMERO TOTAL DE DOCENTES Y ESTUDIANTES PARTICIPANTES DEL PROYECTO .....</b>	<b>13</b>
<b>10. DATOS DE LOS BENEFICIARIOS .....</b>	<b>14</b>
<b>11. CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES .....</b>	<b>15</b>
11.1. Resumen ejecutivo del proyecto .....	15
11.2. Descripción de la situación inicial. ....	15
11.3. Descripción de la situación final.....	15
11.4. Productos entregados y beneficiarios atendidos.....	16
11.5. Resultados alcanzados del proyecto. ....	16
11.6. Ejecución y monitoreo .....	17
<b>12. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>18</b>

12.1. Conclusiones. ....	18
12.2. Recomendaciones. ....	18
<b>13. INFORME FINAL.....</b>	<b>19</b>
13.1. Conclusión.....	19
13.2. Recomendaciones .....	20
<b>14. RESULTADOS DE LOS TEST .....</b>	<b>21</b>
14.1. Informe de resultados del test maslach bornout inventory .....	21
14.2. Informe de resultados del test clima laboral (focus).....	21
<b>15. BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>23</b>
<b>ANEXOS DEL PROYECTO DE VINCULACIÓN .....</b>	<b>25</b>
Encuesta a los beneficiarios involucrados en el proyecto de vinculación.....	43
Bibliografía / Linkografía .....	47
Informe ejecutivo final.....	47
Encuesta a los beneficiarios involucrados en el proyecto de vinculación .....	49
Maslach bornout inventory.....	56
<b>AUTOR(ES) .....</b>	<b>57</b>

# 1. INTRODUCCIÓN

En el contexto educativo, la atención ofrece la oportunidad de prevenir y proporcionar acciones a los problemas psicoeducativos, reforzando y orientando a la comunidad educativa. Esta intervención presenta como objetivo proporcionar un espacio de orientación a docentes, padres de familia y estudiantes, tejiendo alianzas entre el área clínica y educativa para fortalecer los factores psicosociales que se traduzcan en un mejor desempeño docente y escolar.

Dicha orientación incluirá orientación vocacional-aplicada de mejoramiento a partir de acciones psicoeducativas. Esto con el fin de favorecer el desarrollo humano de los usuarios, comprometiéndolos en un cambio afectivo-conductual-social. De tal modo, que surja una modificación en su estilo y calidad de vida, propiciando la búsqueda y desarrollo de habilidades necesarias para afrontar las dificultades que se les presenten de forma autónoma y eficaz.

En cuanto al espacio educativo, habrá un fortalecimiento en sus áreas de desarrollo académico, personal y vocacional, al presentarse jóvenes ventajosamente orientados, facilitando su proceso de ingresar al mercado laboral con conocimientos y bases claras acerca de sí mismos y de sus habilidades. La estrategia de orientación involucra los dos enfoques que hemos de definir.

La acción más a nivel docente ha de ser acompañada por un tratado específico de forma individual en el que se traten aspectos del desarrollo de habilidades para conocerse a sí mismo. Esta intervención abarcará aspectos como el incremento del autoconocimiento, los factores influyentes en la toma de decisiones, distinguiendo los elementos psicológicos de valor en esta, así como el desarrollo de habilidades para su logro de metas personales (González Aristizábal, 2021).

## 2. PROBLEMÁTICA

Los factores psicosociales que inciden en los docentes se originan de valores subyacentes en la organización, procuran mantener un espacio personal estable en un contexto en cambio constante. Entre los considerados se encuentran la sobrecarga de trabajo de los docentes, su nivel de agotamiento, el estrés laboral, la motivación y nivel de realización personal, así como las expectativas que mantengan con respecto a sus planteles educativos. Estos elementos no sólo influyen en el desempeño docente, sino que también mantienen ciertos efectos e implicaciones en los estudiantes, en sus hábitos de estudio, y en el desarrollo de competencias; así también en la calidad o eficacia del proceso educativo, donde dichos factores adquieren siempre una importancia decisiva en la descripción de aquellos planteles, aulas, seminarios o juegos terapéuticos que absorben, motivan y estimulan a los estudiantes para que desarrollen un sentido socioafectivo por el acto pedagógico.

La sobrecarga laboral es aquella que hace imposible el manejar una situación o realizar eficazmente una tarea, y el estrés llega cuando los esfuerzos requeridos superan los recursos del sujeto. El burnout es un estado de agotamiento generalizado que se produce como resultado de un estrés crónico en el trabajo, que ha sido descrito como una experiencia intrapsíquica negativa producto del estrés laboral expuesto a condiciones específicas de trabajo que vinculan con el sufrimiento emocional del trabajador. Parte con la realización de tareas poco realizantes para el docente, el cual suele participar de un entorno hostil a diferentes niveles, para adquirir una connotación negativa y a menudo patológica, derivada de una resistencia inadecuada al deterioro laboral. Quienes presentan niveles altos de burnout utilizan estrategias de afrontamiento como la evitación, la negación y el distanciamiento que no producirían el mismo alivio síquico que lo haría el afrontamiento activo (Cal y Pérez, 2024).

### 3. JUSTIFICACIÓN

Ha sido sugerido que el rendimiento laboral, y en términos particulares el de los trabajadores del área educativa, está influenciado favorable o desfavorablemente por el ejercicio de determinados estilos directivos. Los estilos de liderazgo eficaces promueven la eficacia de los miembros del equipo de trabajo al permitir que se sientan seguros, competentes, autónomos y relacionados. Una variable relacionada que ha adquirido importancia es el clima organizacional, el cual influye en las percepciones y actitudes de los miembros.

El clima organizacional se define como el conjunto de características de las organizaciones, manifestadas por sus miembros, lo que establece la naturaleza del ambiente de la organización, factores internos y externos que influyen directamente en la satisfacción de las necesidades del individuo y su influencia en el comportamiento. En el ámbito educativo, el clima de aula es un factor determinante en el correcto desarrollo y aprendizaje de los alumnos; básicamente, el clima organizacional hace referencia a la percepción colectiva de los trabajadores en un centro educativo, la vivencia que cada uno de ellos tiene acerca de su centro.

Es sabido que docentes, directivos y asesores técnicos pedagógicos actúan en un contexto; los tres actores pertenecen a una institución escolar que necesita mantener unidad y convertirse en un lugar de trabajo humano, realizado y eficaz, por lo que la supervisión usada como un acto de control y de imposición es inadecuada. La supervisión se da en una relación directiva y su resultado tiende a ser el clima escolar, en donde se entiende por clima escolar el medio ambiente social de la escuela, que comprende la calidad de las relaciones interpersonales, la dinámica de los grupos predominantes, la clase de toma de decisiones, el tipo y la amplitud de la estructura social, es decir, la sensación de las personas sobre sus tareas en la escuela.

El clima cambia constantemente según el estado del ambiente interno del centro, según la visión, valores educativos y querencia por la organización y el trabajo de sus miembros. Cada uno de los subsistemas que integran la institución educativa emite signos al medio socioeconómico, familiar y sociocultural; los signos emitidos pueden ser o no recogidos, captados, acumulados y tratados significativamente hasta ser transformados en atributos o características esenciales de la organización escolar.

## 4. FACTORES PSICOSOCIALES QUE IMPACTAN EL DESEMPEÑO DOCENTE

### 4.1. Relaciones interpersonales en el contexto educativo

Las relaciones entre maestros y compañeros, la jerarquización de la estructura organizativa y que definía a la institución como escuela y a los docentes como maestros, a pesar de los conflictos con las normas establecidas por la institución escolar, permiten a sus miembros seguir creyendo en la validez de la norma y, por lo tanto, en la función de la misma; es decir, le da estabilidad. Sin embargo, con la modernidad y la pluralidad de los planteles, algunos proponen que se ha agudizado el desinterés de los docentes hacia los problemas de sus colegas, por lo que ha disminuido la capacidad del ambiente escolar de ofrecer estabilidad. Entre las relaciones de los docentes con la institución, la dirección de la misma o la jerarquización de los maestros, para los educadores que vienen de formar parte de esta cultura, resulta muy diferente a la vertiente occidental (Iguasnia & Saquisela, 2021).

Un punto clave para dilucidar los problemas de salud, contribuyentes a la problemática vista con anterioridad, es evidenciar que las relaciones conflictivas entre los docentes participan de manera directa en la ingesta, reproducción y/o desarrollo de estresores y estresores psicosociales. Un número importante de docentes relata que realizan estilos de trato con sus colegas de manera diferente a como les gustaría hacerlo; la mayoría coincidió en calificar negativamente las relaciones con sus compañeros. Se centra en la vida interpersonal de los docentes (Rojas et al.2020).

### 4.2. Estrés y síndrome de burnout en docentes

El estrés es la respuesta desencadenada por presiones ambientales y/o internas del individuo, se reactiva o de alarma, ante un peligro real o percibido. Se identifican cuatro fuentes generales de estrés en el ambiente educacional: la presión o sobrecarga continua por trabajo, la percepción de que los resultados obtenidos no coinciden con los esfuerzos realizados, el compromiso afectivo con la profesión y el trabajo en sí, situaciones en que las demandas del entorno se perciben como excesivas en comparación con los recursos disponibles. Dos variables psicosociales asociadas con el estrés ejercen mayor influencia sobre el bienestar personal y colectivo: el apoyo social percibido y el grado de control existente en la situación evaluada (Maldonado González, 2022).

Los profesionales de la educación reconocen que existen factores personales y organizacionales estresantes en el ambiente de trabajo, pero tienden a asumir el estrés como inherente a su actividad, como un acto de fe, justificado bajo el argumento de que el exceso de estrés es normal y que el sistema educacional tiene un alto grado de tolerancia para manejarlo, aseveración de cuestionable base científica y praxis pedagógica (Angulo et al., 2020).

El síndrome de burnout se define como un estado de agotamiento físico, emocional y mental que se traduce en una actitud de rechazo creciente de la profesión. A pesar de su importancia conceptual, fue más utilizado de forma aislada, pasando por alto la naturaleza interrelacional con el estrés laboral. Analizando los aportes de diversas disciplinas al estudio del concepto, resaltando la importancia de dos factores para que exista el síndrome: el nivel de estrés al que es expuesto el trabajador y las características de la organización en la que se encuentra, particularmente en relación al apoyo social percibido (Quiroz Bazán, 2024).

## 5. MODELOS DE INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA EN EL CONTEXTO EDUCATIVO

Los modelos de intervención psicológica establecen su intervención en el contexto educativo y son apropiados para apoyar al docente a enfrentar sus conflictos internos y externos en el ámbito laboral. Entre algunos de ellos, se señala el modelo sociosanitario e institucional y el modelo popular y participativo. En primer lugar, el modelo sociosanitario e institucional cuyo objetivo es mejorar óptimamente la salud mental de los miembros de la comunidad educativa. En este plano se tiene como fines gestionar la docencia en función del bienestar común y la armonización de la vida escolar y como objetivo institucional proporcionar instrumentos adecuados para el bienestar, formación e información de la comunidad educativa. La intervención es sumativa, con enfoque preventivo e intervenciones en pequeños grupos, talleres socio terapéuticos y con carácter prescriptivo por tratamiento médico cognitivo (Zagalaz et al., 2022).

En segundo plano, el modelo sería el popular participativo que se enfoca en dos vertientes. La primera es obtener información sobre todo lo relacionado con los aspectos escolares y educativos para mejorar los problemas y preservar una adecuada salud mental. Y la segunda, la elaboración e implementación de programas de acción abiertos a todos los que forman parte del centro educativo, impulsando a todos para convertirse en sujetos activos de la acción. Respecto a este modelo de intervención psicosocial, se argumenta que con este modelo es importante adquirir nuevas mentalidades y actitudes para reducir la disonancia, la intranquilidad y en ocasiones también la ansiedad en el alumnado; por lo tanto, la actitud y las prácticas concretas de todos los docentes después de haber seguido un análisis riguroso (Fierro et al., 2024).

### 5.1. Enfoque cognitivo-conductual

Modo, el enfoque cognitivo-conductual se orienta al cambio de las cogniciones, fomenta la reflexión, promueve el pensamiento crítico y la evaluación objetiva de las propias conductas y estímulos externos. La idea central de esta corriente hace hincapié en que la conducta es aprendida y que, por el simple hecho de haber sido adquirida, tal conducta puede ser modificada; o que incluso puede ser reemplazada por otra de naturaleza distinta. Retoma la idea de que la conducta es un fenómeno observable y, por tanto, también medible (Sanabria Buitrago, 2022).

La TCC conlleva un diseño de tratamientos personalizados enfocados principalmente en la enseñanza de distintas competencias. Por lo que este enfoque también debe ser estructurado en función de las características y necesidades específicas de los docentes objetivo, concretar la naturaleza del problema y proporcionar conocimiento sobre el mismo, como, por ejemplo, enseñar pautas de afrontamiento para los problemas específicos y



enseñar las habilidades necesarias para evitar futuros síntomas. La TCC incluye una amplia variedad de técnicas e intervenciones para enseñar estas habilidades a los sujetos, incluyendo la terapia de exposición, técnicas cognitivas y modificación de conducta. Con la función de medir la efectividad de un tratamiento específico, se puede evaluar si el cambio obtenido se ha mantenido en el tiempo. Si la terapia es efectiva, se deberían producir mantenimientos (es decir, los pacientes no revertirían a sus niveles anteriores) o incluso mejoría (Díaz Hein).

## **5.2. Terapia breve centrada en soluciones**

El modelo terapéutico de la propuesta intervención es la Terapia Breve Centrada en Soluciones. Es una forma de terapia y un modo concreto de concebir las psicoterapias que arranca de la teoría de los sistemas familiares. Esta terapia se fundamenta en un principio muy simple: si algo funciona, hágalo más grande de manera que se construyan soluciones previas en vez de buscar causas. El interés principal del terapeuta está en el cambio, y no en la toma de conciencia; tiene un carácter futuro; la intervención es breve; centra el interés en el análisis de las posibles soluciones, en lugar de fijarlo en los problemas que no funcionan, y se ocupa del análisis de las características, además de las deficiencias del cliente (León-Wong et al., 2022).

Es una intervención que se realiza a partir de diferentes formas de abordar los problemas, contando con la información del cliente, para hacer una predicción de las situaciones futuras y para centrar la meta de manera específica. Se avocará su atención a un período concreto situado en el futuro próximo (en una semana, quincena, mes, etc., según el caso). En este intervalo de tiempo se realizarán esfuerzos terapéuticos precisos, encaminados a determinar las situaciones problemáticas existentes en el núcleo familiar y a encontrar las soluciones que serán fruto del mismo problema, ya que se consiguieron durante el periodo temporal al que fueron limitadas. Siguiendo estos dominios y referencias anteriores, encontramos que el modelo de intervención de esta perspectiva de resolución de problemas puede explicar, predecir y modificar los factores psicosociales en el docente y que a su vez estos factores son clave en la generalización y mantenimiento de los síntomas del estrés docente (Vasquez Abatte, 2023).

## **5.3. Mindfulness y reducción del estrés**

Una conducta más flexible que apunte al autocontrol de la actividad atencional y a minimizar o eliminar las autocríticas, autocondenas y el comportamiento de búsqueda de validación de los demás. Propone un cambio de actitud mayoritariamente frente a la subjetividad del ser humano. Dicho modelo está basado en la meditación budista (Le Menestrel, 2021)

Luego de años de estudios y experiencias se comprobó, por ejemplo, que el estrés, por sí solo, no es nocivo; lo que es nocivo son los modos de afrontamiento del sujeto. En consecuencia, las estrategias de reducción de estrés que privilegian el control, la evaluación y el cambio no son efectivas. Que el entrenamiento de la actitud de llevar la atención de manera intencional a un objeto, y cuando esta se dispersa a voluntad, no solo “enseña” a pensar en forma desreificada, obteniendo así una mayor participación del individuo en la construcción, modificación y actualización de sus “objetos de pensamiento”, sino que además produce un estado prolongado de relajación sin perder vigilancia (Morales Aguirre & Segovia Arcalle, 2022)

Es importante llamar la atención sobre cómo la ciencia aborda algo tan trascendental como las emociones. La corriente cognitivo-conductual es particularmente antipática con las emociones. Durante la última década se reabre la posibilidad de la emergencia de las emociones como forma de conocer e interactuar con el mundo. Suelen encontrarse distintas definiciones de emociones; por todo lo anterior, queda claro que no es un concepto simple el que estamos enunciando. Sin embargo, diremos que las emociones son a la vez una forma de respuesta, un proceso informacional y una forma de comportamiento en la que intiman tanto factores químicos como cognitivo-afectivos (Castillo-Navarrete et al., 2020).

## 6. EVALUACIÓN DE LA EFECTIVIDAD DE LAS INTERVENCIONES PSICOLÓGICAS

Cuando se trata de evaluar las intervenciones de los factores asociados a los procesos psicológicos, sociales y conductuales, se visualizan usualmente dos opciones: el enfoque epidemiológico y el enfoque experimental. En el primer caso, durante o después del programa de intervención psicológica, se aplicarían los instrumentos que ya describimos, pero con el objetivo de detectar las posibles variaciones a favor o en contra que pudiera haber de los diferentes factores incrustados en el problema original. La validez de cualquier variación en función del programa tendrá influencia para la elaboración misma del problema, sus tendencias y su estado. En el segundo caso, el experimento llevaría a cabo los pasos típicos del diseño experimental, caracterizados por distinguir y confrontar entre sí condiciones múltiples, ya sean diferenciadas experimental y extra experimentalmente, tanto en contenido como en forma, y por tener explícitamente en cuenta el papel del azar y tergiversar su influencia (Dreke et al., 2021).

### 6.1. Instrumentos de medición utilizados

El instrumento que se utiliza se presenta en dos apartados, mismos que pueden ser aplicados y validados de manera local. A continuación, se describen las características de la adaptación de ambas partes del instrumento.

La primera parte corresponde a la mitad del Inventario de Condiciones de Trabajo. El Inventario de Condiciones de Trabajo es un cuestionario autorrespondido que permite conocer el proceso de la organización del trabajo, en particular los aspectos que hacen referencia a las condiciones ambientales, las condiciones técnicas de la tarea a realizar por el trabajador y las condiciones psicológicas del trabajo. Se pueden considerar siete grandes áreas o dimensiones que de manera secuencial o jerárquica configuran la organización del trabajo. La segunda parte del instrumento del presente estudio corresponde a la adaptación de la Escala de valoración de la calidad de la tarea docente. Esta escala fue creada con la finalidad de evaluar, desde la perspectiva del alumno, la calidad de la labor del profesorado. La escala de 23 ítems fue evaluada mediante análisis factoriales y análisis de fiabilidad para adultos entre edades de 18 a 65 años, lo que la hace aceptable para aplicarse también a docentes de planteles de educación general básica (Cogollo-Milanés et al., 2023).

### 6.2. Estudios de caso y resultados obtenidos

En los estudios de caso realizados en la Organización Educativa, se evaluaron los niveles del desempeño docente y la percepción del colectivo docente respecto a los factores psicosociales presentes en su clima laboral y el liderazgo del director, con el

propósito de intervenir psicológicamente para mejorar el clima y la cultura escolar, elevando el desempeño docente en función del incremento del rendimiento gracias al fomento de la motivación laboral a través de los Factores Psicosociales Positivos en contraposición a la presión que ejercen los Factores Psicosociales Negativos. Previamente, y teniendo en cuenta la trascendencia que tiene la motivación para la acción, se procedió a evaluar el nivel de motivación laboral del colectivo docente (Oleas Chimbo, 2020).

Se ha trabajado en los centros educativos de manera consecutiva, dividiendo en varios momentos del proceso en dos partes. Se seleccionó la totalidad del profesorado de dos centros educativos de la misma asociación. El objetivo fue determinar los perfiles de respuesta en clima para intervenir en la mejora de dicho rasgo de clima. Posteriormente, se procedió a la revisión de antecedentes, realizando contrastes para verificar o matizar si los cambios de clima realizados en el centro han contribuido a mejorar el rendimiento del alumno. Se emplearon técnicas cuantitativas y cualitativas (Oleas Chimbo, 2020).

# 7. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Áreas del Conocimiento	Líneas de Investigación	Descripción	Sub-líneas de investigación
PSICOLOGIA SOCIAL	Ciencias Jurídicas, Sociales y de Educación	El proyecto fue posible ya que se cuenta con recursos humanos como: los docentes y autoridades de las Unidades Educativas de los sectores urbano-marginales y rurales de los cantones de la provincia de Los Ríos, y estudiantes de Noveno semestre de Psicología Clínica, así como docentes de la carrera. Los resultados obtenidos contribuirán a mitigar el impacto de los riesgos psicosociales sobre la salud mental de docentes.	Prevención, diagnóstico, evaluación y tratamiento psicoterapéutico en el ámbito clínico educacional, social y organizacional.

# 8. PRESUPUESTO

Cuadro 2. Presupuesto del proyecto

DESCRIPCIÓN	
Presupuesto planificado	\$ 83,70
Presupuesto ejecutado	-----

Fuente: Proyecto e informes parciales del proyecto

# 9. NÚMERO TOTAL DE DOCENTES Y ESTUDIANTES PARTICIPANTES DEL PROYECTO

Cuadro 3. Resumen docentes y estudiantes

PARTICIPANTES	N° DE MUJERES	N° DE HOMBRES	TOTAL
Docentes	0	1	1
Estudiantes	2	3	5
TOTAL	2	4	6
PORCENTAJE %	33,33 %	66,66 %	100 %

Fuente: Informes parciales del proyecto.

# 10. DATOS DE LOS BENEFICIARIOS

Cuadro 4. Datos de beneficiarios

ORGANIZACIONES, BARRIOS, PARROQUIAS, ETC.	REPRESENTANTE LEGAL	TELÉFONOS	NÚMERO DE BENEFICIARIOS (directos)		
			HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Unidad Educativa "Clemente Baquerizo Moreno"	Dr. José Rodríguez Aguar	0999305336	11	14	25
TOTAL:			11	14	25
PORCENTAJE:			44%	56 %	100 %

Fuente: Informes parciales del proyecto

Cuadro 5. Beneficiarios inmersos en el grupo de vulnerabilidad

GRUPO DE VULNERABILIDAD	N° DE MUJERES	N° DE HOMBRES	TOTAL	%
Pueblos y nacionalidades (Indígena, Afro ecuatoriano, montubio)				
Niñez y juventud.				
Adultos mayores.				
Personas con capacidades especiales.				
Personas migrantes				
Personas diversas en razón de identidad por su sexo, género y orientación sexual				
Poblaciones en riesgo de la salud.	14	11	25	100%
Personas de escasos recursos económicos				
Personas analfabetas				
Mujeres embarazadas				
Poblaciones en situación de violencia				
Personas con enfermedades catastróficas				
Personas privadas de la libertad				
Empresas PYMES				
PORCENTAJES:	56%	44 %	25	100%



## 11. CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES

### 11.1. Resumen ejecutivo del proyecto

En el presente informe el haber participado en este proyecto se pudo conocer la situación en la que se encontraban los Docentes, su vulnerabilidad, sus emociones, su estrés laboral. De tal modo los beneficiarios directos fueron los Docentes, ellos necesitaron del apoyo y talleres para poder mejorar su labor y poder controlar cualquier situación. La importancia de la ejecución de este proyecto **“Intervención psicológica en los factores psicosociales que afectan en el desempeño docente en planteles educativos de educación media de los sectores urbanos- marginales y rurales de los cantones de la Provincia de Los Ríos”** el que nos brinda una descripción clara acerca de la problemática que aqueja a esta población y en el mismo se describen las posibles técnicas a aplicar ya sean talleres, conversatorios, observación sea directa en clases o en receso entre otras que ayuden a mejorar y a lograr un cambio en la labor de los Docente.

### 11.2. Descripción de la situación inicial.

Durante la primera etapa del proyecto ejecutado, se cumplió el 100% de las actividades planificadas en el objetivo general “Describir los factores psicosociales que inciden en el desempeño docente de los sectores urbano marginal y rural de la provincia de Los Ríos.” El cumplimiento de todas las actividades que se encuentran detalladas en este objetivo general contribuye a la primera meta planteada que es “Mejorar la calidad de vida de la población”. Para cumplir el 100% de la meta, Se llevará un control de todas las actividades ejecutadas con sus respectivos beneficiarios inmediatos. Además, se registrarán los participantes y desafíos, los cuales son utilizados (de ser necesarias) o para definir las estrategias que mantengan el éxito.

### 11.3. Descripción de la situación final.

De acuerdo a la respectiva investigación e información recabada en el trascurso del proyecto, se ha llegado a la conclusión de que existe un 50% de realización personal, lo cual nos indica que los docentes se sienten realizados en ciertos aspectos a causa de su vida laboral, con un cansancio emocional del 30% donde el docente se encuentra en un estado de agotamiento por tantas actividades que tiene que realizar, con una despersonalización del 20% por lo que ciertos docentes no demuestran un interés académico. De igual manera se han obtenido resultados donde se siente respaldado por la institución y apoyo con un 22% que esta mismo les otorga en el aspecto de sus metas a futuro con un 25%, con una innovación del 24% donde indica que la institución facilita a los docentes en diferentes charlas, conferencias y entre otras programadas por el plantel y donde por parte de los docentes existe un cumplimiento total de las reglas con un 29% que la institución les impone

por ultimo en la observación directa se analizó la colaboración masiva de parte del DECE, docentes y estudiantes para un mejor desarrollo dentro de conmemorado humano, donde nos facilitó identificar fácilmente ciertos trastornos emocionales entre ellos.

**11.4. Productos entregados y beneficiarios atendidos**

Se detalla en el libro de vinculo los resultados obtenidos de la aplicación de dos cuestionarios dirigidos al personal docente de la Unidad Educativa Clemente Baquerizo, de los beneficiarios son 14 mujeres y 11 hombres.

**11.5. Resultados alcanzados del proyecto.**

RESUMEN NARRATIVO DE OBJETIVOS	INDICADORES VERIFICABLES OBJETIVAMENTE	PRODUCTOS O RESULTADOS ALCANZADOS	NIVEL DE CUMPLIMIENTO %
Aquí se intenta minimizar el impacto de los riesgos psicosociales, aplicando cuestionarios para de acuerdo al primer objetivo.	El número de docentes que se trabajo fue de 25 docentes	Se atendieron a 25 docentes de las 25 planificadas	En porcentaje 100%

## 11.6. Ejecución y monitoreo

COMPONENTES/ ACTIVIDADES Y SUBACTIVIDADES	CRONOGRAMA				PRESUPUESTO							
	TIEMPO PLANIFICADO		TIEMPO DE EJECUCIÓN REAL		PRESUPUESTO PLANIFICADO				PRESUPUESTO DE EJECUCIÓN REAL			
	DESDE	HASTA	DESDE	HASTA	Aportes Recursos Institucional	Aportes Entidad Beneficiaria	Aporte Externo	TOTAL USD	Aportes Recursos Institucional	Aportes Entidad Beneficiaria	Aporte Externo	TOTAL USD
Inauguración del proyecto	02/06/2019	04/06/2019	05/06/2019	05/06/2019	10	0	0	10	0	0	0	0
Socialización del proyecto entre docentes, autoridades, estudiantes de psicología y comité de padres de familia de las instituciones educativas de los sectores urbano marginales y rurales de la provincia de Los Ríos	08/06/2019	12/06/2019	15/06/2019	20/06/2019	11,50	0	0	11,50	0	0	0	0
Evaluación psicológica a los docentes	24/06/2019	02/07/2019	05/07/2019	28/08/2019	2,50	0	0	2,50	0	0	0	0
					24	0	0	24	0	0	0	0

## 12. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 12.1. Conclusiones.

Se concluyó la primera fase que es la aplicación de dos cuestionarios para medir factores psicosociales como inteligencia emocional, clima escolar, a 25 docentes de la Unidad Educativa Clemente Baquerizo Moreno.

### 12.2. Recomendaciones.

- Promover el desarrollo profesional de los docentes como una medida de motivación para su carrera y crecimiento personal y también preventivo frente a las presiones y otros factores externos que inciden en el nivel de estrés.
- Brindar asesoría profesional a los docentes en la preparación y manejo de situaciones de afrontamiento de relaciones con los superiores, colegas o áreas administrativas de la institución. Se puede hacer de manera individual o grupal según la propia necesidad de la persona o del equipo de trabajo.
- Analizar los requerimientos o necesidades de recursos que puedan tener los docentes para desarrollar mejor su labor y definir si están en capacidad de atenderlos o evaluar alternativas para satisfacerlos.
- Revisar los niveles de carga laboral y considerar medidas específicas en casos donde estén sobrepasando las capacidades de los profesores para mantener en ellos un equilibrio emocional y psicológico.

#### *12.2.1. Recomendaciones para la UTB y/o beneficiarios.*

- Se recomienda a los beneficiarios y familiares mantenerse involucrados en los espacios y programas para adultos mayores que ofrecen las instituciones donde se desarrolló el proyecto con el fin de paliar los factores de riesgo generadores de estrés.
- Se recomienda diseñar e implementar nuevos proyectos de intervención psicológica orientados a atender la salud mental del adulto mayor que vinculen a estudiantes con la comunidad.
- Considerar el aumento de las horas de vinculación con la comunidad de los docentes tutores, con el objetivo de cumplir y dar seguimientos de acuerdo a los grupos asignados sobre todo cuando se trata de lugares lejanos a la ciudad de Babahoyo. En ese mismo marco se sugiere generar nuevos convenios interinstitucionales para la implementación del proyecto a nueva población con dos o más años de duración.

## 13. INFORME FINAL

El motivo a la realización de este plan de intervención psicológica es conocer los factores psicosociales que afectan en el desempeño docente para generar cambios positivos en su lugar de trabajo y por ende en su entorno familiar.

Con la ejecución de este **proyecto “Intervención psicológica en los factores psicosociales y el desempeño docente en planteles educativos Provincia de Los Ríos”** Se atendió la salud mental en los/as docentes, a través de acciones, como: obtener un psicodiagnóstico de cada maestro/a, que se encuentre inmerso en esta problemática,

El proyecto de Vínculo con la comunidad se ejecutó en la ciudadela “LA VENTURA” del cantón Babahoyo en la provincia de Los Ríos con un número de 25 beneficiarios entre docentes y personal administrativo de la unidad educativa y durante su desarrollo se pudo evidenciar la situación en la que se encontraban los docentes su vulnerabilidad, sus emociones, su estrés laboral. Por lo tanto, fue necesario una intervención psicológica directa e inmediata a los participantes del proyecto maestros de la unidad educativa Clemente Baquerizo. La cual constó de planificaciones, elaboración y ejecución de historias clínicas, aplicación de test psicológicos estandarizados y de trabajos colaborativos.

Durante el desarrollo de esta primera fase que se nos designó para llevarla a cabo, cumpliendo con nuestro rol como estudiantes de psicología clínica, precursores del proyecto de vinculación con la comunidad se tuvo como finalidad el diagnóstico individual para conocimiento de las alteraciones comportamentales que presentaron los beneficiarios previos a la posible intervención por parte de estudiantes que continúen con la segunda etapa de la presente.

El proyecto fue acogido con mucha satisfacción por parte de la autoridad de la Unidad Educativa Clemente Baquerizo, docentes y personal administrativo, quienes mostraron predisposición y colaboración durante el proceso y desarrollo de esta fase del proyecto.

### 13.1. Conclusión

La aceptación y acogida que brindaron el rector de la Unidad Educativa y los beneficiarios directos e indirectos del proyecto, permitieron llevar a cabo las actividades planificadas como fueron la elaboración de historias clínicas, aplicación de test psicométricos y proyectivos

De acuerdo a la respectiva investigación e información recabada en el transcurso del proyecto, se llegó a la conclusión de que existe un 50% de realización personal, lo cual nos indica que los Docente se sienten realizados en ciertos aspectos a causa de su vida laboral, con un cansancio emocional del 30% donde el docente se encuentra en un estado de agotamiento por tantas actividades que tiene que realizar, con una despersonalización del 20% por lo que ciertos docentes no demuestran un interés académico. De igual manera

se han obtenido resultados donde se siente respaldado por la institución y apoyo con un 22% que esta mismo les otorga en el aspecto de sus metas a futuro con un 25%, con una innovación del 24% donde indica que la institución facilita a los docentes en diferentes charlas, conferencias y entre otras programadas por el plantel y donde por parte de los Docente existe un cumplimiento total de las reglas con un 29% que la institución les impone por ultimo en la observación directa se analizó la colaboración masiva de parte del DECE, docentes y estudiantes para un mejor desarrollo dentro de conmemorado humano, donde nos facilitó identificar fácilmente ciertos trastornos emocionales entre ellos.

## **13.2. Recomendaciones**

- Promover el desarrollo profesional de los docentes como una medida de motivación para su carrera y crecimiento personal y también preventivo frente a las presiones y otros factores externos que inciden en el nivel de estrés.
- Brindar asesoría profesional a los docentes en la preparación y manejo de situaciones de afrontamiento de relaciones con los superiores, colegas o áreas administrativas de la institución. Se puede hacer de manera individual o grupal según la propia necesidad de la persona o del equipo de trabajo.
- Analizar los requerimientos o necesidades de recursos que puedan tener los docentes para desarrollar mejor su labor y definir si están en capacidad de atenderlos o evaluar alternativas para satisfacerlos.
- Revisar los niveles de carga laboral y considerar medidas específicas en casos donde estén sobrepasando las capacidades de los profesores para mantener en ellos un equilibrio emocional y psicológico

## 14. RESULTADOS DE LOS TEST

### 14.1. Informe de resultados del test maslach burnout inventory

Este test consiste en medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre del síndrome de Burnout, clasificándose en tres aspectos que miden el síndrome de Burnout: Realización personal, cansancio emocional y despersonalización.

Se adjuntan los resultados obtenidos gracias a la colaboración de los docentes de la **Unidad Educativa Clemente Baquerizo**, mediante los gráficos circulares y porcentajes:



El gráfico generalizado muestra los porcentajes de los resultados, los cuales muestran que los docentes tienen un alto índice de realización personal, lo cual nos indica que se sienten realizados en cierto aspecto, porque han obtenido buenos resultados en su vida laboral con un 50%, mientras que en el cansancio emocional indica un 30% y en la despersonalización presentan un 20 %, lo cual es bueno.

### 14.2. Informe de resultados del test clima laboral (focus)

Este test consiste en medir el apoyo, metas, innovación y reglas que hay en la empresa, en este caso la **Unidad Educativa Clemente Baquerizo Moreno**.

Se adjuntan los resultados en un gráfico circular y porcentaje:



Los resultados generales que se han obtenido demuestran que los docentes cuentan con un apoyo del 22%, lo cual demuestra que la institución los respalda, en el aspecto de metas cuentan con el 25%, lo cual determina que la institución tiene esclarecida los objetivos planteados en su plan administrativo, en innovación 24% y finalmente en las reglas cuentan con un 29%, lo que indica que los docentes están de acuerdo con el cumplimiento de las reglas que se han establecido en la institución.



## 15. BIBLIOGRAFIA

Angulo, D. J. B., Nivela, C. D. L. D., Chiriguayo, J. T. A., Zuñiga, G. A. P., & de León, T. A. A. (2020). La relajación y estrés laboral en el personal docente: una revisión sistemática. *Lecturas: Educación Física y Deportes*, 25(266). [efdeportes.com](http://efdeportes.com)

Cal, E. C., & Pérez, J. A. F. (2024). Integración entre Educación y Diabetes: Análisis de Tres Grupos Sociales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(3), 3996-4019. [ciencialatina.org](http://ciencialatina.org)

Cogollo-Milanés, Z., Gómez-Bustamante, E., & Campo-Arias, A. (2023). Efectividad de un programa para la prevención de consumo de sustancias psicoactivas en estudiantes universitarios. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 41(3). [scielo.org.co](http://scielo.org.co)

Castillo-Navarrete, J. L., Guzmán-Castillo, A., Bustos, C., Zavala, W., & Vicente, B. (2020). Propiedades psicométricas del inventario SISCO-II de estrés académico. [udd.cl](http://udd.cl)

Díaz Hein, A. (). Propuesta de programa de intervención dirigido a mujeres fumadoras en periodo de gestación. [dspace.umh.es](http://dspace.umh.es). [umh.es](http://umh.es)

Dreke Núñez, A., Leiva Balzaga, Y., González Lastre, M., Carmona Pentón, C. R., Plain Pazos, C., & Santana Hernández, M. (2021). Efectividad de una intervención educativa dirigida a adultos mayores con riesgo suicida. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(4). [sld.cu](http://sld.cu)

Fierro, D. A., Restrepo-Escudero, L., Correa-Méndez, M. J., Vásquez-Ponce, M., Zuliani-Escalante, G., & Ballesteros, L. M. G. (2024). Sistematización y resultados cuatro años después del proceso de alistamiento territorial para la implementación de la Política Nacional de Salud Mental en el Departamento de Boyacá 2023. *Revista Colombiana de Psiquiatría*. [HTML]

González Aristizábal, D. S. (2021). Diseño de una propuesta inicial de intervención de factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en personal docente de la Universidad ECCI en Bogotá .... [ecci.edu.co](http://ecci.edu.co)

Iguasnia, S. & Saquisela, M. (2021). Estrés laboral, causas y consecuencias en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Jaime Roldós Aguilera del Distrito Ximena 2 de la ciudad de Guayaquil. 593 Digital Publisher CEIT. [unirioja.es](http://unirioja.es)

Le Menestrel, S. (2021). Expulsar el avatar. Controversias, certificación y paradigma científico en el campo emergente de la meditación mindfulness (Francia, Estados Unidos). *Encartes Antropológicos*. [hal.science](http://hal.science)

León-Wong, P. V. C., Benavides, D. H., & Martínez, M. P. (2022). Terapia breve centrada en soluciones y terapia de aceptación y compromiso para la depresión. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 7(1), 516-618. [unirioja.es](http://unirioja.es)

Morales Aguirre, A. L. & Segovia Arcalle, C. S. (2022). Taller de estrategias para afrontamiento del estrés laboral en área administrativa de Corporación SA. [uazuay.edu.ec](http://uazuay.edu.ec)

Maldonado González, L. N. (2022). Análisis del estrés laboral en docentes de la unidad educativa 11 de noviembre, Riobamba-Ecuador. [uniandes.edu.ec](http://uniandes.edu.ec)

Oleas Chimbo, N. (2020). Análisis del desempeño de los docentes de educación secundaria en el cantón Naranjito. [unemi.edu.ec](http://unemi.edu.ec)

Quiroz Bazán, A. I. (2024). TESIS: Síndrome de burnout y violencia obstétrica en obstetras de la red integrada de salud Cajamarca-2022. 190.116.36.86

Rojas, S. U., Hernández-Toledano, R. A., García-Arreola, O., & Lozada, C. E. (2020). Factores de riesgo psicosocial predictores del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT)(Burnout) en docentes de bachillerato. *Informació Psicológica*, (119), 91-107. [informaciopsicologica.info](http://informaciopsicologica.info)

Sanabria Buitrago, A. J. (2022). Eficacia de la terapia cognitivo conductual en el abordaje del duelo persistente en adultos: una revisión sistemática. [konradlorenz.edu.co](http://konradlorenz.edu.co)

Vasquez Abatte, G. A. (2023). Factores psicosociales en el desempeño laboral de docentes en instituciones educativas públicas de Lima. [cientifica.edu.pe](http://cientifica.edu.pe)

Zagalaz, J. C., Veleto, M. B. S. P., Sánchez, A. L., Sánchez, M. L. Z., & de Mesa, C. G. G. (2022). ¿Puedo ser profesor sin motivación para enseñar? Adaptación de la escala de necesidades psicológicas básicas a futuros docentes. *Educación XX1*, 25(2), 89-105. [redalyc.org](http://redalyc.org)

# ANEXOS DEL PROYECTO DE VINCULACIÓN

**INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA EN LOS FACTORES  
PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN  
PLANTELES EDUCATIVOS PROVINCIA DE LOS RÍOS**

## **ALIADOS ESTRATEGICOS**

Distrito de educación de la Provincia de Los Ríos  
Zonal 5 de educación

Educación y Desarrollo Social

## 1. DATOS DEL PROYECTO

<b>Nombre del proyecto:</b>	Intervención psicológica en los factores psicosociales y el desempeño docente en planteles educativos Provincia de Los Ríos
<b>Tipología:</b>	Académico/social comunitario
<b>Área:</b>	Educación

### 1.1. Ámbito de influencia.

<b>Zona:</b>	Unidad Educativa Clemente Baquerizo
<b>Provincia:</b>	Los Ríos
<b>Cantón</b>	Babahoyo

### 1.2. Duración de la vinculación en el proyecto:

3 meses
---------

## 2. DATOS INSTITUCIÓN.

<b>Institución Ejecutora Principal:</b>	Universidad Técnica de Babahoyo
<b>Zona:</b>	Cinco
<b>Provincia:</b>	Los Ríos
<b>Cantón :</b>	Babahoyo

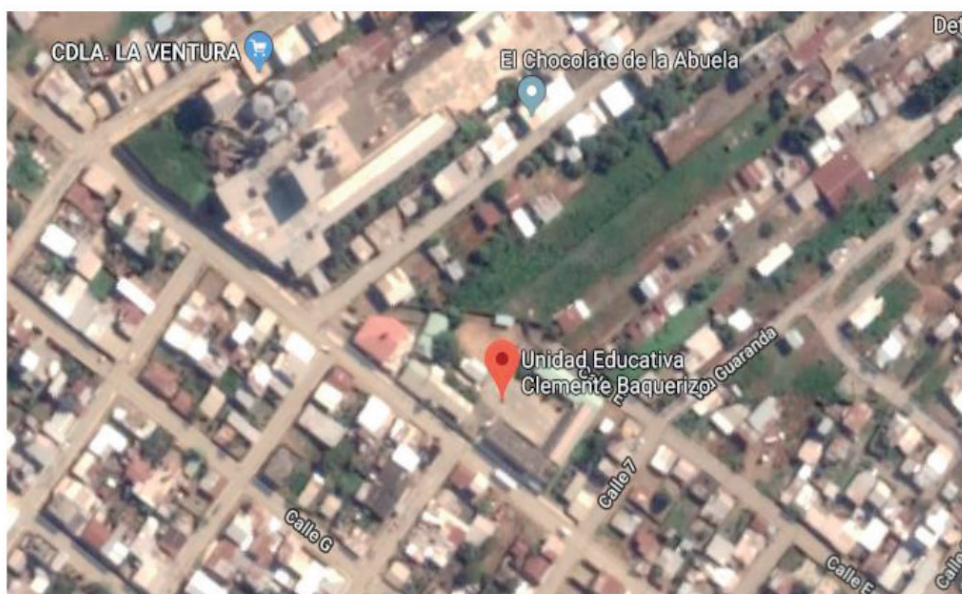
### 2.1. Datos Institución Ejecutora.

<b>Órgano Ejecutor:</b>	Facultad de Ciencias Jurídica, Sociales y de la Educación: Carrera de Psicología Clínica
<b>Dirección:</b>	Km 7 1/2 Babahoyo - Montalvo
<b>Ciudad:</b>	Babahoyo
<b>Correo Electrónico:</b>	Zbazantes@utb.edu.ec
<b>Página Web:</b>	<a href="http://www.utb.edu.ec">http://www.utb.edu.ec</a>
<b>Teléfonos:</b>	2737964 - 0980441693

## 2.2. Datos de la Organización Social Beneficiaria.

<b>Nombre Organización:</b>	Unidad Educativa Clemente Baquerizo Moreno
<b>Nombre representante legal de la organización</b>	Dr. José Amado Rodríguez Aguiar
<b>Dirección:</b>	Calle principal y la F, cdl. LA VENTURA.
<b>Ciudad:</b>	Babahoyo
<b>Correo Electrónico:</b>	12h00021educ12d01@gmail.com
<b>Teléfonos:</b>	052570823
<b>Acuerdo Ministerial:</b>	Nº 3985 Del 18 de julio de 1989.
<b>Número de socios:</b>	25
<b>Número de personas beneficiadas</b>	25

## 2.3 Coordenadas geográficas del lugar donde realiza el proyecto.



**Lugar:** Cdla. La Ventura  
**Provincia:** Los Ríos  
**Latitud sur:** 1° 48' 51.2"  
**Longitud oeste:** 79° 30' 26.4"

**Cantón:** Babahoyo  
**Parroquia:** Clemente Baquerizo.

### 3. PERSONAL DEL PROYECTO.

#### 3.1. Estudiantes Técnicos del proyecto

N°	Nombres y apellidos	Facultad/carrera	Curso/ semestre
1	Adriana Adelaida Cedeño Macías	FCJSE: carrera de Psicología	9no
2	Andrés Enrique Bustamante Jordán	FCJSE: carrera de Psicología	9no
3	Génesis Ariana Guerra Rivas	FCJSE: carrera de Psicología	9no
4	Katherine Beatriz Chiguango Solórzano	FCJSE: carrera de Psicología	9no
5	Wilson Israel Baños Escobar	FCJSE: carrera de Psicología	9no

### 5 RECURSOS DE APOYO O INFRAESTRUCTURA

#### 5.1 Equipo.

N°	Nombre del equipo	Cantidad	Procedencia
	Laptop	1	Autogestión
	Cámara Digital	1	Autogestión
	Proyector	1	Autogestión

#### 5.2 Materiales e insumos.

N°	Nombre del material o insumo	Cantidad	Costo total
	Resma de Papel Bond	1	\$5
	Pliego de cartulina	3	\$2.40
	Material Impreso	1 docena	\$3
	Pliego de fomix	2	\$3
	Refrigerio	25 personas	\$30
	Sillas	10	\$50
<b>TOTAL</b>			\$93.4

#### 5.3 Infraestructura.

N°	Nombre de la infraestructura	Procedencia
	Espacios donde realizar las entrevistas psicológicas y actividades lúdicas individuales	U.E Clemente Baquerizo
	Sala para realizar las actividades lúdicas masivas.	U.E Clemente Baquerizo

### 6. METODOLOGIA APLICADA

#### 6.1 PROBLEMA

En la mayoría de instituciones educativas se puede encontrar una serie de problemas en el área docente, incluyendo estrés, sobrecarga de trabajo, acoso laboral, abuso que no necesariamente es de tipo sexual, sino también verbal, psicológico y físico. Es por ello

que, como estudiantes de psicología clínica, se intervino en la Unidad Educativa “Clemente Baquerizo Moreno”, para determinar las principales causas que motivan al docente, así como conocer las causas y efectos del desenvolvimiento tanto en las relaciones intrapersonales e interpersonales de los docentes, así como de otros factores psicosociales que el presente estudio abarca.

Esta es una situación que no muchos han tomado en cuenta, por ello, en coordinación con la Carrera de Psicología de la Universidad Técnica de Babahoyo, se establecen acuerdos para que se desarrolle una intervención psicológica y poder coadyuvar en esta mitigar el impacto que ocasionan en los docentes los factores psicosociales que cada vez aumenta un poco más.

## **6.2 OBJETIVO GENERAL DEL PROYECTO**

Describir los factores psicosociales que inciden en el desempeño docente de los sectores urbano marginal y rural de la provincia de Los Ríos.

## **6.3 LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Educación y desarrollo social.

## **6.4 OBJETIVO PLAN BUEN VIVIR**

Mejorar la calidad de vida de la población.

## **7. PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES**

### **7.1. DIAGNÓSTICO**

Para la elaboración de este proyecto de vínculo se seleccionó dos tipos de enfoques de investigación, tanto cualitativo como cuantitativo. Se realizó técnicas de observación directa, la cual permitió prestar atención al comportamiento de los docentes en el aula y también en los momentos que ellos tenían horas libre o en el receso, para notar si aún en esos momentos ellos se encontraban realizando algún tipo de trabajo como calificar evaluaciones o planificar la clase que debían dar a la siguiente hora.

Mediante la técnica de la observación directa se pudo evidenciar momentos de incomodidad, ansiedad, impulsividad, etc., Las autoridades del plantel educativo en cierto aspecto estaban conscientes de ello y estuvieron dispuestos a ayudar y brindar información, lo cual arrojó los siguientes resultados:

- Sobrecarga laboral.
- Desempeño de más de un rol.
- Impulsividad.
- Escaso compañerismo.

Debido a este tipo de resultados, es indispensable realizar un diagnóstico que sea más extenso y detallado de los factores psicosociales que inciden en el desempeño docente en la Unidad Educativa “Clemente Baquerizo Moreno”, presentado un poco más detallado en la matriz N°2

## **7.2. SOCIALIZACIÓN DEL PROYECTO ENTRE ESTUDIANTES DE PSICOLOGÍA CLÍNICA, COORDINADORA DE VÍNCULO DE LA CARRERA**



Para la ejecución del proyecto previamente se realizó una serie de reuniones con la coordinadora de la subcomisión de vínculo de la carrera de psicología Msc. Fanny López Tobar, en las que se brindaban a los estudiantes las pautas necesarias para alcanzar el objetivo del proyecto.

## **7.3. SOCIALIZACIÓN DEL PROYECTO**





En la primera reunión para la socialización del proyecto de Vinculo cuyo tema denominado **“Intervención psicológica en los factores psicosociales y el desempeño docente en planteles educativos Provincia de Los Ríos”**, misma que fue realizada en la sala de Docentes de la carrera de Psicología, de la Universidad Técnica de Babahoyo, entre los estudiantes de vinculo, junto con la Coordinadora de la Carrera de Psicología de la Universidad Técnica de Babahoyo, Msc. Enna Dueñas Galarza y el docente tutor de vinculo Msc. Dennis Jiménez Bonilla, Como el proyecto es nuevo se dio a conocer la primera fase el cual detallaba los pasos que debíamos realizar, después de ello nos facilitó la información para que tuviéramos presente que esa misma semana habría un listado de que instituciones podíamos realizar este proyecto y anunciándonos unos de los requisitos más importantes que son las horas presente que se tendría que cumplir para dar valido el trabajo comunitario que nos exige la universidad como requisito para dar un paso a la titulación.

#### **7.4. CONOCIMIENTO DEL LISTADO DE LAS INSTITUCIONES QUE TIENE CON LA UNIVERSIDAD PARA REALIZAR EL PROYECTO CON LA COMUNIDAD.**



Después de conocer el proyecto que íbamos a trabajar nos reunimos con la coordinadora la Msc Enna Dueñas en su despacho la cual nos brindó un listado de las instituciones pues estas tenían convenio para realizar el proyecto y así se podría obtener las aprobaciones inmediatas por las autoridades del plantel que se realizaría el proyecto.

#### **7.5. RECORRIDO Y RECONOCIMIENTO DEL LUGAR E INSTALACIONES PARA LA REALIZACIÓN DEL PROYECTO.**

Una vez elegido el lugar nos dirigimos con nuestro tutor de vinculo a presentarnos con las autoridades del plantel Unidad Educativa Clemente Baquerizo el cual su rector al presentarle el proyecto le agrado que se realizara en el plantel educativo que dirige, pues aporta la ayuda a los profesores de la institución ya que él observaba que antiguos

proyectos se realizaban con los alumnos y se le brindaba la ayuda necesaria y no a los docentes, siendo esto una nueva novedad quiso aprovecharlo.

### 7.6. ACTO DE INAUGURACIÓN DEL PROYECTO

El acto de inauguración se lo realizó en la sala de profesores de la unidad educativa donde asistieron las autoridades de ambas partes, asistieron todos los profesores, donde se socializó la manera que iba a ser ejecutado el proyecto, se despejaron las dudas de parte de los profesores quedaron satisfechos con el objetivo del proyecto y como acto final se llevó a cabo la firma de compromiso por las máximas autoridades de ambas partes.

### 7.7. PROCESO DE DETERMINACIÓN DE LOS TEST



Después de la elaboración de la historia clínica más acompañada con las entrevistas y observaciones directas e indirectas y lo que nos supieron contar los entrevistados pudimos constatar el problema, se determinó por constatar los tests de **Clima Organizacional (FOCUS, González-Romá et al., 1995) y Maslach Burnout**.

## 7.8. MATRIZ N° 2

### 7.8.1. Observación directa en horas libres de los docentes:



Se lo planifico con el objetivo de observar el comportamiento de los docentes frente a situaciones que alteren su tranquilidad, y poder ver la manera en que ellos puedan manejar la situación. Como resultados se observó que alguno de los Docentes pudo manejar cualquier situación que se presentó, mientras otros lograban denotar su estrés con los estudiantes más inquietos tomando en cuenta que lo hicieron con todo el respeto y en situaciones extremas se vio el trabajo en conjunto con el departamento del DECE y el apoyo de la inspectora general.

### 7.8.2. Observación directa en clases:



La observación directa es un método de recolección de datos que consiste en observar al objeto de estudio dentro de una situación particular. Esto se hace sin intervenir

ni alterar el ambiente en el que el objeto se desenvuelve. De lo contrario, los datos obtenidos no serían válidos.

Este método de recolección de datos se emplea en ocasiones en las que otros sistemas (como encuestas, cuestionarios, entre otros) no son efectivos.

Por ejemplo, es recomendable recurrir a la observación directa cuando lo que se desea es evaluar el comportamiento por un período de tiempo continuo.

Al momento de realizar la observación directa, se puede proceder de dos maneras: de forma encubierta (si el objeto no sabe que está siendo observado) o de forma manifiesta (si el objeto es consciente de estar siendo observado).

Sin embargo, el segundo método no es utilizado ampliamente, ya que las personas podrían comportarse de manera diferente por el hecho de estar siendo monitorizado.

### **7.8.3. Características de la observación directa**

#### **7.8.3.1. No intrusiva**

La observación directa se caracteriza por ser no intrusiva. Esto quiere decir que el objeto observado se desenvuelve sin ser molestado por el observador.

Por esto, los datos obtenidos a través de este método son reconocidos y tienen renombre en el área de la investigación.

#### **7.8.3.2. No participación del observador**

En la observación directa, el observador adopta un papel de bajo perfil como si se tratase de una mosca en la pared. Por este motivo, no debe hacer sugerencia ni comentarios a los participantes.

#### **7.8.3.3. Duración larga**

Los estudios de observación directa suelen durar más de una semana. Esto se hace por dos motivos. En primer lugar, para garantizar que el objeto se sienta cómodo con el observador y actúe naturalmente.

En segundo lugar, para poder obtener todos los datos necesarios para la investigación que se lleva a cabo.

#### **7.8.3.4. Resultados objetivos y subjetivos**

Los resultados obtenidos a través de este método pueden ser tanto objetivos como subjetivos.

Los objetivos involucran cifras (por ejemplo, el tiempo que le toma al objeto hacer cierta actividad), mientras que los subjetivos incluyen impresiones (por ejemplo, la ansiedad que cierta actividad generó en el objeto).

### **7.8.3.5. Necesidad de pocos observadores**

La observación directa ofrece ventajas que no tienen otros métodos de recolección de datos. La más relevante es que permite estudiar la interacción de grupos numerosos sin necesidad de aumentar la cantidad de observadores: un solo investigador puede estudiar un grupo de 10 personas.

### **7.8.4. Observación directa en receso:**



Se lo realizo con el mismo propósito de la observación en el aula, ahora con la diferencia que se va a manejar una masa de estudiantes más amplia y ver el apoyo entre todos los profesores, los administrativos y el DECE. Donde se vio un poco de distancia entre algunos de los docentes, pero que de todas maneras realizaban su trabajo sin ningún tipo de inconveniente.

#### **7.8.4.1. Tipos de observación directa**

La observación directa puede ser de dos tipos: encubierta y manifiesta. La observación encubierta es la más empleada de las dos. Dicho método consiste en observar el objeto sin que este sepa que está siendo observado.

La observación manifiesta se da cuando se le informa al objeto que está siendo observado. Este método no se emplea con frecuencia porque se podría producir el “efecto Hawthorne”.

Este efecto consiste en que las personas pueden llegar a comportarse de manera diferente cuando son conscientes de que están siendo observadas. Entonces, los datos obtenidos no serían confiables.

Otros autores señalan que la clasificación directa puede ser libre o estructurada. Es libre cuando no se sigue un formato específico. En este caso, el investigador recoge las observaciones, pero no les da un orden determinado.

Por su parte, es estructurada cuando se preparan situaciones distintas con el fin de observar cambios en el comportamiento del objeto. En este caso, el investigador agrupa las impresiones obtenidas, facilitando el análisis posterior de los datos.

Cuando se observa más de un objeto, se suele preferir la observación estructurada, ya que esta permite comparar los resultados arrojados por cada uno de los observados.

#### **7.8.4.2. ¿Cuándo se emplea la observación directa?**

La observación directa se emplea cuando se desea estudiar el comportamiento de una persona o de un grupo de personas en una situación determinada.

En ocasiones, la situación es natural y es el observador quien se introduce en el ambiente del observado. En otros casos, la situación es recreada por los investigadores, de modo que el observado se introduce en un ambiente artificial.

El primer caso se da principalmente en estudios sociales. Un ejemplo de esto sería el análisis del comportamiento de los estudiantes de secundaria.

El segundo caso se da más que todo en estudios comerciales. Por ejemplo, cuando se desea lanzar un producto nuevo al mercado, se hace una observación directa para establecer la reacción de la población ante el producto.

#### **7.8.4.3. Elementos necesarios en la observación directa**

En ocasiones, el proceso de observación puede durar semanas. Por lo tanto, el elemento principal de este método de recolección es el compromiso, tanto por parte del observador como por parte del observado.

Además del compromiso, son importantes la paciencia y la perseverancia. Puede darse que en las primeras sesiones de observación no se recolecten datos de relevancia para la investigación. No obstante, es necesario continuar si se quiere dar una conclusión adecuada al estudio.

Dependiendo del tipo de investigación que se esté ejecutando, puede ser necesario disponer de un equipo de grabación de audio y vídeo.

El análisis de las grabaciones requiere más trabajo por parte del investigador. Sin embargo, representa una ventaja que constituye un récord permanente de los datos recolectados.

Por último, es necesario contar con la aprobación no sólo de las personas observadas sino también de la institución en la que se lleva a cabo el estudio. En caso de que los objetos sean menores de edad, también es importante contar con el permiso de los representantes.

Realizar observaciones sin el consentimiento de los participantes acarrea problemas éticos que ponen en duda los resultados de la investigación. Incluso podría generar problemas legales.

### 7.8.5. Conversatorio con diferentes profesores:



Se lo realizo con el fin de poder escuchar las experiencias, quejas o inquietudes de los Docentes.

En cada conversación que se tuvo con el docente, ellos pudieron expresar su compromiso con la unidad, los alumnos y el trabajo cooperativo.

Gracias a esto se logró encontrar que algunos docentes desempeñaban más de un rol, como por ejemplo si la inspectora no estaba disponible en ciertos momentos, le tocaba a los docentes estar pendientes de los chicos en horas que a ellos no les correspondían, también expresaron cierta desconformidad hacía la sobrecarga laboral que ellos llevan a su hogar, en especial porque esto no les deja tener una actividad onírica adecuada.

#### 7.8.5.1. Técnicas de conversación

Estas técnicas de conversación suelen tener un marco bastante simple. Se comienza con un saludo, se escucha, se pregunta, se hace un resumen de lo hablado y se cierra. **A partir de esta simple estructura, hay que implementar las técnicas de conversación,** de la cuales describimos algunas a continuación:

- **Declaraciones provocativas:** esta técnica consiste en hacer declaraciones que provoquen una reacción. Hay que ponerles entre las cuerdas de modo que se vean obligados a decidir. De esta forma revelarán sus sentimientos u opiniones. Por ejemplo, imagina que queremos saber cómo van las negociaciones entre dos partidos:
  - Las relaciones entre los dos partidos políticos están siendo tensas. Parecen estar lejos de llegar a un acuerdo.
  - No, todo lo contrario. Las negociaciones van por buen camino; están cerca de firmar un acuerdo.



- **Quid pro quo:** esta técnica se basa en una tendencia humana a la necesidad. Cuando recibimos algo de otra persona, nos sentimos obligados a devolverle algo. En el siguiente ejemplo se trata de conocer las quejas de un compañero de trabajo:
  - En el trabajo me siento subestimado. Supongo que se pasará, pero no estoy nada contento con ello.
  - Entiendo lo que quieres decir. El otro día el jefe tiró mi trabajo a la basura delante de mí.
- **Incredulidad:** esta técnica se usa para obtener más detalles. Poniendo en entredicho una declaración, se va a provocar que intente darte más información al respecto para que le creas. Este ejemplo muestra cómo se consigue más detalles sobre un trabajo para clase:
  - Ya casi tengo acabado el trabajo de clase.
  - No lo creo, yo todavía estoy con la introducción y todavía queda tiempo de sobra.
  - Es verdad, ayer acabé las conclusiones.
  - Entonces será un trabajo pequeño.
  - No, tiene tres partes. Empiezo con...
- **Adulación:** esta técnica es más un añadido. Algo que puedes añadir a otras técnicas para facilitar que te den información. En el siguiente ejemplo se adula a un profesor para saber cómo hacer un ejercicio:
  - Profesor, usted se explica siempre tan bien. Lo malo es que a mí me cuesta mucho entender los ejercicios. Si fuera tan amable de volver a explicármelo.

Por si no lo has notado, en todos estos ejemplos se ha conseguido la **información** sin realizar una sola pregunta. Esa es la base de estas técnicas de conversación, conseguir información sin pedirla. No obstante, **aunque parece sencillo, requiere mucha práctica**. No es fácil introducir estas técnicas en una conversación, por lo que lo mejor es hacer una buena planificación y entrenar



### 7.8.6. Realización de test psicológicos:



Se lo hizo con cada docente, incluyendo los administrativos, debido a las problemáticas se realizaron dos tipos de test psicológicos:

- MASLACH BORNOUT INVENTORY
- Clima Organizacional"FOCUS, Gonzalez-Roma etal.,1995"

Los resultados serán expuestos en tabulación en la parte de resultados del proyecto, pero dando una breve entrada los resultados arrojaron que el ambiente de compañerismo y el ámbito laboral es una eficaz para todos en la escuela.

#### 7.8.6.1. EL TEST DE MASLACH INVENTORY:

##### 7.8.6.1.1. CUESTIONARIO - BURNOUT

Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 15 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

1. Subescala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas, Puntuación máxima 54.
2. Subescala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento Está formada por 5 ítems, Puntuación máxima 30.
3. Subescala de realización personal. Evalúa los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 1 ítems, Puntuación máxima 48.

#### 7.8.6.1.2. RANGOS DE MEDIDA DE LA ESCALA

0 = Nunca.

1 = Pocas veces al año o menos.

2 = Una vez al mes o menos.

3 = Unas pocas veces al mes.

4 = Una vez a la semana.

5 = Unas pocas veces a la semana.

6 = Todos los días.

#### 7.8.6.1.3. VALORACIÓN DE PUNTUACIONES

Altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera definen el síndrome de Burnout. Hay que analizar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el Grado del Síndrome de Burnout, que puede ser más o menos severo dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o tres ámbitos; y de la mayor o menor diferencia de los resultados con respecto a los valores de referencia que marcan los indicios del síndrome. Este análisis de aspectos e ítems puede orientar sobre los puntos fuertes y débiles de cada uno en su labor docente.

##### VALORES DE REFERENCIA

	BAJO	MEDIO	ALTO
CANSANCIO EMOCIONAL	0 – 18	19 – 26	27 – 54
DESPERSONALIZACIÓN	0 – 5	6 – 9	10 – 30
REALIZACIÓN PERSONAL	0 – 33	34 – 39	40 – 56

#### 7.8.6.2. CLIMA ORGANIZACIONAL (FOCUS)

El equipo de trabajo de FOCUS adoptó este modelo para la construcción del instrumento de medida, pero postulando algunas matizaciones. Su principal objetivo no consistía en medir dos ejes (flexibilidad, control y orientación interna-orientación externa) sino las cuatro dimensiones citadas. Estas son: la orientación de Apoyo (configurada por la flexibilidad y la orientación hacia el individuo, y caracterizada por la confianza personal, la apertura hacia los demás, el compromiso con los compañeros, las relaciones interpersonales, etc.), la orientación de la Innovación (configurada por la flexibilidad y la orientación hacia la organización, y caracterizada por la apertura a nuevas ideas, el apoyo a cambios tecnológicos, etcétera), la Orientación de Reglas (configurada por el control y la orientación hacia el individuo, y caracterizada por el respeto a las reglas, al orden impuesto y a las jerarquías establecidas), y la Orientación hacia Metas (configurada por el control y la orientación hacia la organización, y caracterizada por la búsqueda de los objetivos establecidos, búsqueda de resultados óptimos y de eficiencia en la organización).

Esta variable se midió con el Cuestionario de Clima Organizacional FOCUS. Este cuestionario consta de 12 ítems que se responden utilizando una escala de seis alternativas de respuesta que oscila entre: 1.- “TOTALMENTE EN DESACUERDO “ y 7.- “TOALMENTE DE ACUERDO “. Todos ellos distribuidos de tal forma que quedan representadas en el cuestionario las cuatro orientaciones del modelo teórico (apoyo, innovación, reglas, metas)

#### **7.8.7. Realización de encuestas:**



Se procedió a la realización de encuestas a los diversos maestros que nos colaboraron en el proyecto con el fin de obtener información y resultados de cómo fue nuestro desenvolvimiento del proyecto durante el tipo que estuvimos realizándolo, el cual fuimos de una manera muy acogida por parte de la institución.

##### **7.8.7.1. Encuesta**

Las encuestas son un método de recopilación de información en investigaciones estadísticas. Consisten en cuestionarios diseñados para obtener los datos deseados, útiles para el desarrollo del trabajo de medición y cálculo de parámetros.

##### **7.8.7.2. ¿Para qué sirven las encuestas?**

Las encuestas, al ser un método de recolección de información, sirven para hacer un estudio estadístico sobre determinados grupos de la población. Con ello se persigue una variedad de fines, especialmente el de saber la opinión de la población, sin necesidad de abordarla en su totalidad. Se toma en cuenta, para este proceso, una muestra con un número de personas manejable.

Las encuestas sirven para:

- Medir las preferencias políticas
- Medir los efectos de ciertos fármacos

- Saber la opinión de una fracción representativa de la sociedad
- Conocer los niveles educativos de la población
- Conocer los niveles socioeconómicos de la gente
- Calcular la preferencia de un producto sobre otro
- Saber a qué tipo de población irá destinado un producto o servicio
- Saber si al público le ha gustado un servicio o producto
- Calcular a qué grupo de la población le afecta más un fenómeno
- Ajustar y actualizar las estadísticas
- Saber los resultados de un programa
- Saber si las ideologías de la gente cambiaron

### **7.8.7.3. Clausura:**



En horas de la mañana se realizó el acto de clausura de vínculo con la comunidad, en el auditorio de la carrera de Psicología Clínica con compañeros de diversos grupos de vinculación y los líderes barriales de cada uno de los grupos donde expresamos agradecimientos y la gran satisfacción de poder haber sido parte de este proceso universitario, donde se aprendió más sobre nuestra carrera; en el acto se llevó a cabo con la presencia del docente tutor, coordinadora de vínculo, coordinadora de carrera y varias autoridades de la Universidad Técnica de Babahoyo.

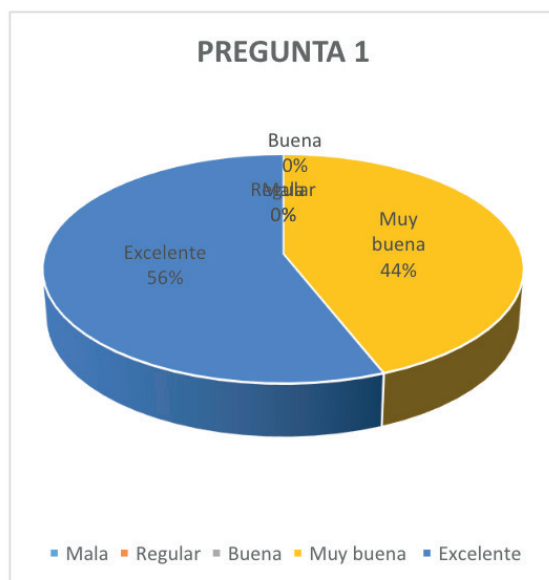
**ENCUESTA A LOS BENEFICIARIOS INVOLUCRADOS EN EL PROYECTO DE VINCULACIÓN**

CRITERIOS DE VALORACION		Mala	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente	OBSERVACIONES
GRADO DE SATISFACCIÓN	La calidad de las actividades desarrolladas.				11	14	Ninguna
	El cumplimiento de sus necesidades o expectativas.				14	11	
	La satisfacción de la organización con la implementación del proyecto.				9	16	
	El comportamiento de los Estudiantes				7	18	
	El comportamiento de los Docentes Técnicos.				6	19	

Nombre de la Organización	Unidad Educativa Clemente Baquerizo Moreno
Ubicación de la Organización	Ciudadela "LA VENTURA"
Coordinador de la Organización	Dr. José Rodríguez.
Nombre del Proyecto	Factores psicosociales que inciden en el desempeño docente en planteles educativos de educación media de los Cantones de la Provincia de Los Ríos

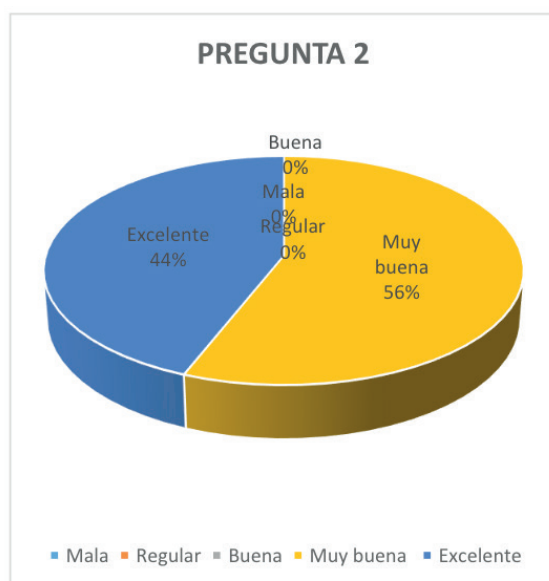
## RESULTADOS:

### 1. Calidad de las actividades desarrolladas



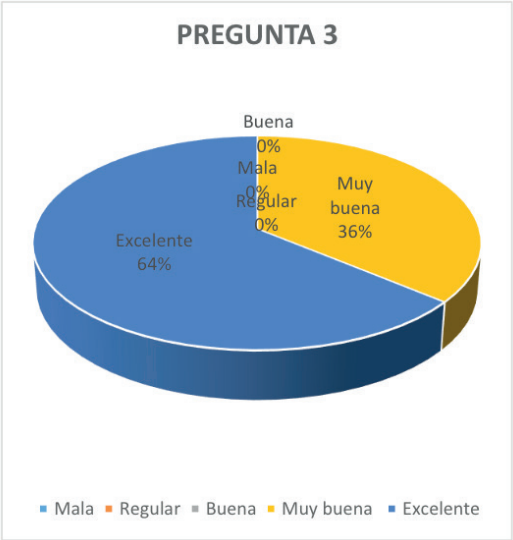
**Análisis:** El grupo de docentes calificó a las actividades desarrolladas como excelentes 56% y muy buenas con 44%, mientras que en buena, regular y mala 0%,

### 2. El cumplimiento de sus necesidades y expectativas



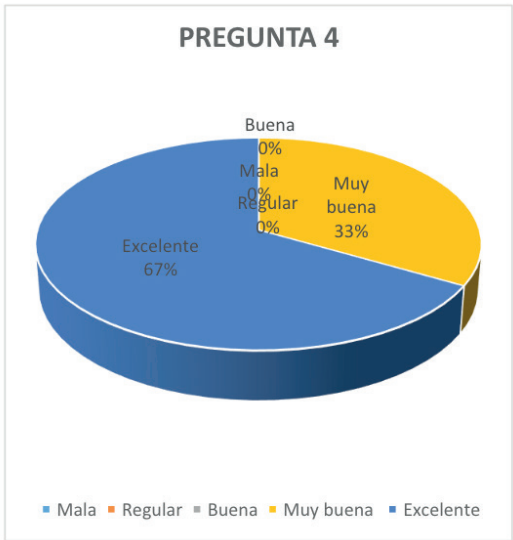
**Análisis:** El 56% de los encuestados piensan que se han cumplido sus necesidades y expectativas, mientras que el 44% piensan que ha sido excelente, por otro lado califican con 0% a mala, regular y buena.

**3. La satisfacción de la organización con la implementación del proyecto.**



**Análisis:** El personal docente y administrativo, el 64% piensa que la implementación del proyecto ha sido excelente y el 36% muy buena, mientras que buena, mala, regular 0%.

**4. El comportamiento de los Estudiantes**



**Análisis:** Los encuestados, el 67% piensa que el comportamiento de los estudiantes ha sido excelentes, mientras que el otro 33% piensa que ha sido muy bueno y 0% en bueno, malo y regular.

**5. El comportamiento de los Docentes Técnicos.**



**Análisis:** Los beneficiarios opinan que el comportamiento del docente técnico ha sido excelente con un 76%, mientras que los otros piensan que ha sido muy bueno con un 24%, han calificado con un 0% a las opciones bueno, malo, regular.



## BIBLIOGRAFÍA / LINKOGRAFÍA

Bibliografía	Linkografía
Kalimo, R., El Batawi, M. A., & Cooper, C. L. (1988). <i>Los Factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud</i> . Ginebra: Organización Mundial de la Salud.	<a href="https://www.lifeder.com/observacion-directa/">https://www.lifeder.com/observacion-directa/</a>  <a href="https://okdiario.com/curiosidades/conoce-metodo-observacion-directa-3628568">https://okdiario.com/curiosidades/conoce-metodo-observacion-directa-3628568</a>
Prado, F., (2016). <i>Psicología del trabajo. Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad</i> . México DF, México: Manual moderno.	<a href="https://lamenteesmaravillosa.com/tecnicas-de-conversacion-para-obtener-informacion/">https://lamenteesmaravillosa.com/tecnicas-de-conversacion-para-obtener-informacion/</a>  <a href="https://www.ecestaticos.com/file/035b15f97effea4c69fd6519e8114bcf/1515665476-cuestionario_burnout.pdf">https://www.ecestaticos.com/file/035b15f97effea4c69fd6519e8114bcf/1515665476-cuestionario_burnout.pdf</a>
Caldas, M., (2018). <i>Prevención de riesgos laborales en el sector docente</i> . Madrid, España: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.	<a href="https://journals.copmadrid.org/jwop/files/1995/vol1/arti1.htm">https://journals.copmadrid.org/jwop/files/1995/vol1/arti1.htm</a>
Ruiz-Frutos, C., García, A. M., Delclós, J., & Benavides, F. G. (2007). Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales.	<a href="https://paraquesirven.com/para-que-sirve-una-encuesta/">https://paraquesirven.com/para-que-sirve-una-encuesta/</a>
García, R. F. (2010). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. <i>Editorial Club Universitario</i> .	
Prado, J. F. U. (2014). <i>Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales</i> . Editorial El Manual Moderno.	

## INFORME EJECUTIVO FINAL

### Unidad académica/Facultad/Carrera

Universidad Técnica De Babahoyo/ Faculta de ciencias Jurídicas Sociales y de la Educación/Carrera de Psicología Clínica.

### Nombre del proyecto

**Intervención psicológica en los factores psicosociales y el desempeño docente en planteles educativos Provincia de Los Ríos**

### Resumen ejecutivo del proyecto:

El haber participado en este proyecto se pudo conocer la situación en la que se encontraban los Docentes, su vulnerabilidad, sus emociones, su estrés laboral. De tal modo los beneficiarios directos fueron los Docentes, ellos necesitaron del apoyo y talleres para poder mejorar su labor y poder controlar cualquier situación. La importancia de la ejecución de este proyecto “**Intervención psicológica en los factores psicosociales y el desempeño docente en planteles educativos Provincia de Los Ríos**” el que nos brinda

una descripción clara acerca de la problemática que aqueja a esta población y en el mismo se describen las posibles técnicas a aplicar ya sean talleres, conversatorios, observación sea directa en clases o en receso entre otras que ayuden a mejorar y a lograr un cambio en la labor de los Docente. El cumplimiento de este proyecto fue nuestro punto de partida como grupo, debido a que necesitábamos realizar y observar minuciosamente a cada Docente y así aplicar nuestros conocimientos para poder realizar talleres, charlas reflexivas, ayudándolos a controlar o mejorar sus puntos fuertes en la Docencia de cada uno de ellos, lo que nos ayudó para obtener la información necesaria y concisa para obtener los resultados.

### **Cumplimiento de los objetivos:**

Durante la primera etapa del proyecto ejecutado, se cumplió el 100% de las actividades planificadas en el objetivo general “Describir los factores psicosociales que inciden en el desempeño docente de los sectores urbano marginal y rural de la provincia de Los Ríos.” El cumplimiento de todas las actividades que se encuentran detalladas en este objetivo general contribuye a la primera meta planteada que es “Mejorar la calidad de vida de la población”. Para cumplir el 100% de la meta, Se llevará un control de todas las actividades realizadas con sus respectivos favorecidos. un 50% de realización personal, 30% donde el docente se encuentra en un estado de agotamiento, 20% no demuestran un interés académico. De igual manera se han obtenido resultados donde se siente respaldado por la institución y apoyo con un 22% ,sus metas a futuro con un 25%, con un 24% donde indica que la institución facilita a los docentes en diferentes capacitaciones con un 29% que la institución les atribuye.

### **Conclusiones**

De acuerdo a la respectiva investigación e información recabada en el transcurso del proyecto, se ha llegado a la conclusión de que existe un 50% de realización personal, lo cual nos indica que los Docente se sienten realizados en ciertos aspectos a causa de su vida laboral, con un cansancio emocional del 30% donde el docente se encuentra en un estado de agotamiento por tantas actividades que tiene que realizar, con una despersonalización del 20% por lo que ciertos docentes no demuestran un interés académico. De igual manera se han obtenido resultados donde se siente respaldado por la institución y apoyo con un 22% que esta mismo les otorga en el aspecto de sus metas a futuro con un 25%, con una innovación del 24% donde indica que la institución facilita a los docentes en diferentes charlas, conferencias y entre otras programadas por el plantel y donde por parte de los Docente existe un cumplimiento total de las reglas con un 29% que la institución les impone por ultimo en la observación directa se analizó la colaboración masiva de parte del DECE, docentes y estudiantes para un mejor desarrollo dentro de conmemorado humano, donde nos facilitó identificar fácilmente ciertos trastornos emocionales entre ellos.

### **Recomendaciones**

- Promover el desarrollo profesional de los docentes como una medida de motivación para su carrera y crecimiento personal y también preventivo frente a las presiones y otros factores externos que inciden en el nivel de estrés.

- Brindar asesoría profesional a los docentes en la preparación y manejo de situaciones de afrontamiento de relaciones con los superiores, colegas o áreas administrativas de la institución. Se puede hacer de manera individual o grupal según la propia necesidad de la persona o del equipo de trabajo.
- Analizar los requerimientos o necesidades de recursos que puedan tener los docentes para desarrollar mejor su labor y definir si están en capacidad de atenderlos o evaluar alternativas para satisfacerlos.
- Revisar los niveles de carga laboral y considerar medidas específicas en casos donde estén sobrepasando las capacidades de los profesores para mantener en ellos un equilibrio emocional y psicológico

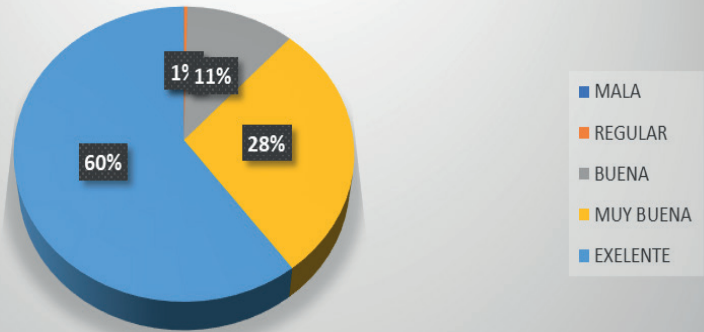
### ENCUESTA A LOS BENEFICIARIOS INVOLUCRADOS EN EL PROYECTO DE VINCULACIÓN

#### Encuesta de Satisfacción aplicada a los beneficiarios.

Tabla 1. La calidad de las actividades desarrolladas.

CRITERIOS DE VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MALA	0	0%
REGULAR	2	0%
BUENA	63	11%
MUY BUENA	158	28%
EXCELENTE	335	60%
TOTAL	558	100%

Gráfico 1. La calidad de las actividades desarrolladas.



**Análisis de resultados:** de los 58 beneficiarios el 60% considera que la calidad de las actividades desarrolladas es excelente, el 20% considera que es muy buena y el 11% considera que es buena.

Tabla 2. El cumplimiento de sus necesidades o expectativas.

CRITERIOS DE VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MALA	0	0%
REGULAR	1	0%
BUENA	52	9%
MUY BUENA	145	26%
EXCELENTE	360	65%
TOTAL	558	100%

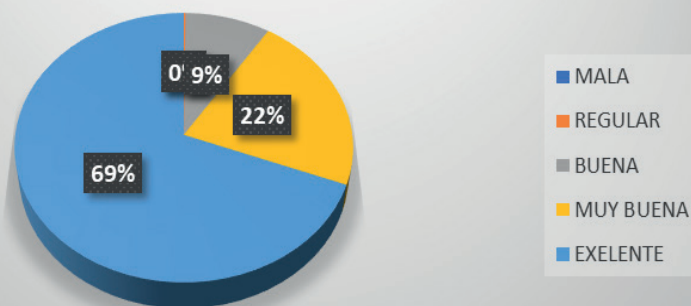


**Análisis de resultados:** de los 58 beneficiarios el 65% considera que en el cumplimiento de sus necesidades y expectativas es excelente, el 26% considera que es muy buena y el 9% considera que es buena.

**Tabla 3. La satisfacción de la organización con la implementación del proyecto.**

CRITERIOS DE VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MALA	0	0%
REGULAR	1	0%
BUENA	50	9%
MUY BUENA	120	22%
EXCELENTE	387	69%
TOTAL	558	100%

**Gráfico 3. La satisfacción de la organización con la implementación del proyecto.**

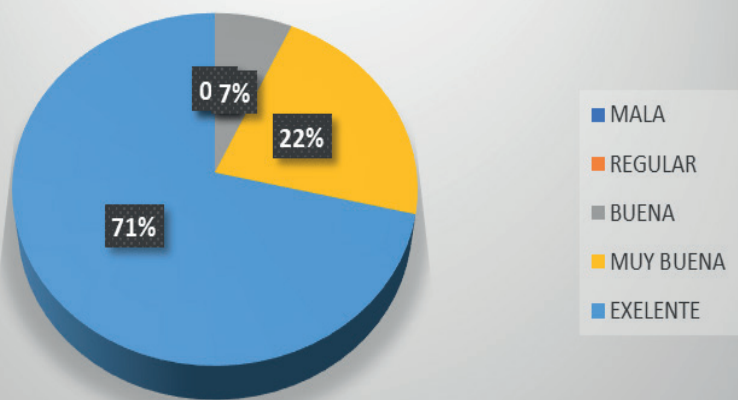


**Análisis de resultados:** de los 58 beneficiarios el 69% considera que en cuanto la satisfacción de la organización con la implementación del proyecto es excelente, el 22% considera que es muy buena y el 9% considera que es buena.

**Tabla 4. El comportamiento de los estudiantes.**

CRITERIOS DE VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MALA	0	0%
REGULAR	0	0%
BUENA	38	7%
MUY BUENA	121	22%
EXCELENTE	399	72%
TOTAL	558	100%

**Gráfico 4. El comportamiento de los estudiantes.**

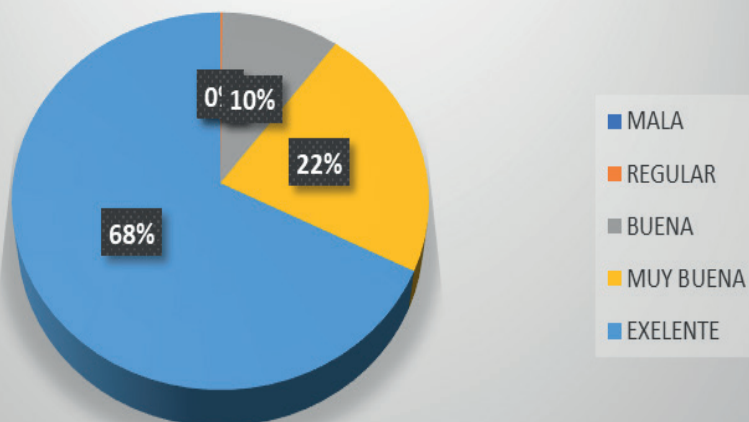


**Análisis de resultados:** de los 58 beneficiarios el 71% considera que el comportamiento de los estudiantes es excelente, el 22% considera que es muy bueno y el 7% considera que es bueno.

**Tabla 5. El comportamiento de los docentes técnicos.**

CRITERIOS DE VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MALA	0	0%
REGULAR	1	0%
BUENA	56	10%
MUY BUENA	124	22%
EXCELENTE	377	68%
TOTAL	558	100%

**Tabla 5. El comportamiento de los docentes técnicos. FRECUENCIA**



**Análisis de resultados:** de los 58 beneficiarios el 68% considera que el comportamiento de los docentes técnicos es excelente, el 23% considera que es muy bueno y el 10% considera que es bueno.

**UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICA SOCIALES Y DE LA EDUCACION  
CARRERA DE PSICOLOGIA CLINICA**

**HISTORIA CLINICA**

**1. DATOS DE IDENTIFICACION**

NOMBRES:

EDAD:

LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO:

INSTRUCCIÓN:

OCUPACION:

ESTADO CIVIL:

DIRECCION:

TELEFONO:

## **2. TOPOLOGIA FAMILIAR**

## **3. ANTECEDENTES PSICOPATOLOGICOS FAMILIARES**

## **4. HISTORIA EVOLUTIVA: ANAMNESIS**

AFFECTIVIDAD:

PARTO:

LACTANCIA:

MARCHA:

LENGUAJE:

CRISIS VITALES:

## **5. ESCOLARIDAD (PRIMERA INFANCIA)**

## **6. ADAPTACION ESCOLAR**

## **7. RELACIONES INTERPERSONALES**

## **8. ADAPTACION SOCIAL**

## **9. JUEGOS**

## **10. CONDUCTA SEXUAL**

## **11. ACTIVIDAD ONIRICA**

## **12. HECHOS TRAUMATIZANTES**

## **ADOLESCENCIA Y MADUREZ**

## **13. APARICION DE LOS CARACTERES SEXUALES**

## **14. CONDUCTA SEXUAL**

## **15. ACTIVIDAD ONIRICA**

## **16. ADAPTACION SOCIAL**

## **17. ADAPTACION FAMILIAR**



## 18. RELACIONES INTRAFAMILIARES

## 19. ACTIVIDADES, INTERESES, AFICIONES

## 20. PENSAMIENTO

CONTENIDO DEL PENSAMIENTO:

CURSO DEL PENSAMIENTO:

MEMORIA:

AFECTIVIDAD:

## 21. LENGUAJE

## 22. PRUEBAS PSICOLOGICAS APLICADAS:

**Clima Organizacional (FOCUS, González-Romá et al., 1995)**

Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

En esta empresa: N°

1	Los compañeros se ayudan mutuamente para sacar el trabajo adelante	Apoyo
2	Las relaciones personales entre los compañeros son buenas	Apoyo
3	Se muestra interés y apoyo por los problemas personales de los compañeros	Apoyo
4	Los objetivos a conseguir en un periodo de tiempo determinado se definen claramente	Metas
5	La consecución de objetivos se evalúa sistemáticamente y periódicamente	Metas
6	Hay una clara preocupación por la eficacia del trabajo que se realiza	Metas
7	Las sugerencias que pretenden mejorar la eficacia y la calidad del servicio son bien recibidas	Innovación
8	Se ponen en práctica nuevas ideas para mejorar el trabajo y sus resultados	Innovación
9	Se aprovechan las habilidades de los empleados para desarrollar mejores servicios	Innovación
10	Se pone mucho énfasis en el cumplimiento de las reglas y procedimientos	Reglas
11	Está muy reglamentado lo que hay que hacer	Reglas
12	La toma de decisiones sobre los procesos de trabajo está centralizado en los supervisores y directivos	Reglas

# MASLACH BORNOUT INVENTORY

A continuación se presenta una serie de enunciados que indican vivencias que puedes experimentar en el trabajo. Lee cada frase con atención y rodea la opción que mejor se ajuste a tu caso.

0	1	2	3	4	5	6
Nunca / Ninguna vez.	Casi nunca/ pocas veces al año	Algunas veces/ una vez al mes o semana.	Regularmente/ pocas veces al mes.	Bastantes veces / una vez por semana.	Casi siempre / pocas veces por semana.	Siempre/ todos los días.
1. Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5 6
2. Estoy “consumido” al final de un día de trabajo. .	0	1	2	3	4	5 6
3. Estoy cansado cuando me levanto por las mañanas y Tengo que afrontar otro día de trabajo.	0	1	2	3	4	5 6
4. Trabajar todo el día es tensión para mí.	0	1	2	3	4	5 6
5. Puedo resolver de manera eficaz los problemas Que surgen en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5 6
6. Estoy “quemado” por el trabajo.	0	1	2	3	4	5 6
7. Contribuyo efectivamente a lo que hace mi Organización.	0	1	2	3	4	5 6
8. He perdido interés en mi trabajo desde que Comencé en este puesto.	0	1	2	3	4	5 6
9. He perdido entusiasmo por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5 6
10. En mi opinión soy bueno en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5 6
11. Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5 6
12. He conseguido muchas cosas valiosas en este Puesto.	0	1	2	3	4	5 6
13. Me he vuelto más cínico respecto a la utilidad De mi trabajo.	0	1	2	3	4	5 6
14. Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo.	0	1	2	3	4	5 6
15. En mi trabajo, tengo la seguridad de que soy Eficaz en la finalización de las cosas.	0	1	2	3	4	5 6

**MENDOZA SIERRA NATHALY** - MASTER UNIVERSITARIO EN NEUROPSICOLOGIA Y EDUCACION. DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO. FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN

**ZUMBA VERA INGIRD** - MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y ADMINISTRACION EDUCATIVA. DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO. FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN


**SANCHEZ CABEZAS PATRICIA DEL PILAR** - MAGISTER EN ORIENTACION EDUCATIVA VOCACIONAL Y PROFESIONAL. DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO. FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN

**MANCHENO PAREDES LENIN PATRICIO** - MAGISTER EN ADMINISTRACION DE PYMES. DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO. FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN

# INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA EN LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN PLANTELES EDUCATIVOS, PROVINCIA DE LOS RÍOS

 [www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br)

 [contato@atenaeditora.com.br](mailto:contato@atenaeditora.com.br)


 [@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora)

 [www.facebook.com/atenaeditora.com.br](https://www.facebook.com/atenaeditora.com.br)

# INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA EN LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN PLANTELES EDUCATIVOS, PROVINCIA DE LOS RÍOS

 [www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br)

 [contato@atenaeditora.com.br](mailto:contato@atenaeditora.com.br)

 [@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora)

 [www.facebook.com/atenaeditora.com.br](https://www.facebook.com/atenaeditora.com.br)