

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR

ANÁLISIS DEL ESTRÉS EN LOS DOCENTES DE LA EXTENSIÓN
UNIVERSITARIA DE AGUADULCE Y ESTRATEGIAS
EDUCATIVAS PARA MINIMIZARLO

JOSSELIN NIETO

6-716-2283

ASESOR:

Dr. RAMÓN URIETA H.

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO PARA
OBTENER EL TITULO DE MAGISTER EN DOCENCIA

PANAMÁ, 2022

JURADO EVALUADOR

JURADO EVALUADOR

JURADO EVALUADOR

DEDICATORIA

Dedico mi tesis principalmente a Dios, por darme la fuerza necesaria para culminar esta meta.

A mi madre Olga, por acompañarme en cada paso que doy en la búsqueda de ser mejor persona y profesional.

También se la dedico a mis abuelos, desde el cielo son esa luz que me daba fuerzas para continuar.

Josselin Nieto

AGRADECIMIENTO

La gratitud no es solo una virtud, sino, la expresión al reconocimiento de la siempre presencia...Así Agradezco primero a Dios, por su bendición y bondad de vida.

Le agradezco a mi madre que siempre me ha brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos personales y académicos.

A los Docentes de la insigne Universidad de Panamá por los conocimientos impartidos.

Le agradezco muy profundamente a mi tutor por su dedicación y paciencia, sin sus palabras y correcciones precisas no hubiese podido lograr llegar a esta instancia tan anhelada. Gracias por su guía y todos sus consejos, los llevaré grabados para siempre en la memoria en mi futuro profesional.

Por último, agradecer a la universidad que me ha exigido tanto, pero al mismo tiempo me ha permitido obtener mi tan ansiado título.

Josselin Nieto

INDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
INDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN.....	xii
SUMMARY	xiii
INTRODUCCIÓN.....	xiv
CAPÍTULO I.....	1
ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1 Situación actual del problema.....	2
1.2 Planteamiento del problema	7
1.3 Justificación	8
1.4 Objetivos de la Investigación	10
1.4.1 Objetivo General	10
1.4.2 Objetivos Específicos	10
1.5 Delimitación de la Investigación	11

1.6 Limitaciones.....	12
CAPÍTULO II.....	13
MARCO REFERENCIAL	13
2.1 Antecedentes de la investigación	14
2.2 Definición conceptual de la variable Estrés docente.....	20
2.3 Bases teóricas	21
2.3.1 Estrés docente	21
2.2.1.1 Definición	21
2.2.1.2 Causas y consecuencias del estrés docente	23
2.2.1.3 Reacciones psicológicas del estrés docente.....	29
2.2.1.4 Grados de estrés docente	33
2.2.1.5 Efectos del estrés docente	36
2.3.2 Acciones preventivas y educativas hacia del estrés docente.....	37
CAPÍTULO III.....	40
MARCO METODOLÓGICO.....	40
3.1 Enfoque	41
3.2 Diseño de Investigación.....	41
3.3 Tipo de estudio	42
3.4 Definición Operacional de las Variables	44

3.5 Fuentes primarias y secundarias.....	45
3.6 Población y Muestra	45
3.7 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	47
3.7.1 Técnicas.....	47
3.7.2 Instrumento	47
3.7.3 Validación del instrumento	49
3.8 Procedimiento.....	50
3.9. Aspecto ético de la investigación.....	53
CAPÍTULO IV	54
RESULTADOS	54
4.1 Descripción de los resultados.....	55
4.2 Análisis de los resultados	60
CAPÍTULO V	63
PROPUESTA	63
5.1 Introducción a la propuesta	64
5.2 Justificación de la propuesta	65
5.3 Objetivos de la propuesta	66
5.4 Metas.....	66
5.5 Beneficios de la propuesta	67

5.6 Cronograma.....	68
5.7 Presupuesto e implementación de la propuesta.....	69
5.8 Diseño de la propuesta.....	71
5.9 Validación de la Propuesta.....	82
CAPÍTULO VI.....	84
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	84
6.1 Conclusiones.....	85
6.2 Recomendaciones.....	88
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	90
ANEXOS.....	94

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Situaciones laborales relacionados con el estrés docente	25
Tabla 2. Consecuencias generadas por el estrés laboral	28
Tabla 3. Alarma o Síndrome de Sobreexcitación	31
Tabla 4. Alarma o Síndrome depresivo o hipocondriaco	31
Tabla 5. Alarma o Síndrome neurosis funcionales	32
Tabla 6. Alarma o Síndrome desordenes psicossomáticos.....	32
Tabla 7. Grados de estrés docente	33
Tabla 8. Efectos del estrés docente	36
Tabla 9. Matriz de operacionalización de variables	44
Tabla 10. Escala de nivel de estrés docente	48
Tabla 11. Personal docente de la Extensión Universitaria de Aguadulce, según género	55
Tabla 12. Personal docente de la Extensión Universitaria de Aguadulce, según edad.....	55
Tabla 13. Resumen resultado Σ de puntaje Escala de acontecimientos vitales de Holmes y Rahe aplicado docentes Extensión Universitaria de Aguadulce	56
Tabla 14. Resultados Escala de nivel de estrés docente	57
Tabla 15. Resultados Escala de nivel de estrés docente, por genero	58
Tabla 16. Resultados Promedio de los acontecimientos estresores	59
Tabla 17. Cronograma.....	68
Tabla 18. Estimación de costo de la Propuesta.....	69

Tabla 19. Detección de Necesidades de Capacitación	76
Tabla 20. Estrés Laboral. Plan de Acción.....	77
Tabla 21. Habilidades y Liderazgo. Plan de Acción.....	79
Tabla 22. Trabajo Colaborativo y Cooperativo. Plan de Acción.....	80

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Reacciones psicológicas del estrés docente.	30
Figura 2. Fases de la propuesta	71

RESUMEN

El propósito de trabajo de investigación fue es analizar el estrés en el docente de la Universidad de Panamá extensión de Aguadulce y las estrategias educativas de afrontamiento para minimizarlo, año 2022. La metodología utiliza el enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, diseño no experimental, transversal y documental. La población/muestra (16) docentes de las diferentes facultades de la extensión universitaria. Las técnicas utilizadas la observación documental y la encuesta, como instrumento se utiliza la Escala de acontecimientos vitales de Holmes y Rahe 1976. Como conclusiones se identifican los factores estresores a los que está expuesto el docente, se definen las estrategias educativas que permiten minimizar el estrés del docente universitario logrando eterminar la asociación entre ambas variables y finalmente, diseñar estrategias educativas para la minimización del estress en los docentes de la institución objeto de estudio.

SUMMARY

The purpose of the research work was to analyze the stress in the teacher of the University of Panama Extension of Aguadulce and the educational coping strategies to minimize it, year 2022. The methodology uses the quantitative approach, descriptive type, non-experimental design, transversal and documentary film. The population/sample (16) teachers from the different faculties of the university extension. The techniques used are documentary observation and the survey, as an instrument the Scale of vital events of Holmes and Rahe 1976 is used. As conclusions, the stressors to which the teacher is exposed are identified, the educational strategies that allow minimizing stress are defined. of the university professor managing to determine the association between both variables and finally, design educational strategies for the minimization of stress in the professors of the institution under study

INTRODUCCIÓN

La sociedad y los diferentes contextos que en esta se consideran, entre ellos los del ámbito educativo, específicamente, la educación superior, viven en constantes cambios caracterizados por el rápido desarrollo tecnológico y la creciente competencia en entornos de frecuentes variaciones, no solo del orden académico sino también sociales, económicas, políticas y, hasta de situaciones de catástrofe como la reciente pandemia, generado en las personas eventos que impactan en las condiciones de vida, así como en su comportamiento.

Vinculado a esta sinergia se encuentra el estrés como fenómeno psicológico que afecta la salud mental y calidad de vida de las personas, convirtiéndose en objeto de estudio, en los últimos tiempos, para conocer los escenarios laborales de aquellos profesionales que tienen bajo su responsabilidad el contacto de manera directa con personas de diferentes índoles. Desde esta cosmovisión la función docente es considerada, en diferentes estudios, como parte de los sectores vulnerables que muestran altos índices de estrés.

A nivel universitario el docente se encuentra expuesto a diversas circunstancias como resultado de su compleja actividad en la que debe desarrollar desde espacios académicos con climas confortables y motivadores para ejercer las labores, la elaboración de materiales y recursos idóneos; la preocupación por

lograr los objetivos pedagógicos, entre otros, de manera tal que se favorezca el proceso de enseñanza y aprendizaje; así como también de expectativas de carácter personal de reconocimiento que en conjunto se traducen en posibles factores desencadenantes del estrés en la persona.

En atención a estas consideraciones se presenta la intención de esta investigación que se orienta a analizar el estrés en los docentes de la extensión universitaria de Aguadulce y las estrategias educativas para minimizarlo. Este estudio se enfoca en el paradigma cuantitativo de tipo descriptivo.

Con base a los lineamientos que indica la universidad el trabajo desarrollado se estructura de la siguiente manera:

Capítulo I, denominado Aspectos generales de la investigación, en este se incorpora la situación actual del problema, planteamiento del problema, justificación, objetivo general y específicos, delimitación de la investigación y limitaciones.

Capítulo II, se considera Marco referencial se plantean los antecedentes de la investigación, la definición conceptual de las variables y las bases teóricas detalladas.

Capítulo III, denominado Marco metodológico, se presenta el diseño y tipo de investigación, hipótesis de trabajo, definición operacional de las variables, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validación del instrumento y procedimiento.

Capítulo IV. Resultados con sus respectivo análisis e interpretación de datos.

Capítulo V. Propuesta sobre las estrategias educativas para la minimización del estrés en los docentes de la Universidad de Panamá en la extensión Aguadulce.

Capítulo VI. Discusión de resultados, se corresponde con las conclusiones y recomendaciones. Finalmente, se incluyen las referencias y los anexos.

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Situación actual del problema

El acelerado ritmo de vida ha creado contextos abrumadores que repercuten sobre el individuo sometido a constantes presiones logrando afectar su salud tanto física como mental, dependiendo de la capacidad que tenga para afrontarlo. Esta condición de inestabilidad está referida a lo que se denomina estrés Terrado Bolívar (2018) lo define como:

El mecanismo que se pone en marcha cuando la persona se ve envuelta en un exceso de situaciones que superan sus capacidades recursos para cumplir con las demandas que se le exigen. Por lo que el individuo experimenta una sobrecarga de emociones que influyen en el bienestar tanto físico como psicológico (p.56).

Por lo tanto, este representa un mecanismo de respuesta frente a estímulos que puede resultar adversos o no. Al vincular este tema al escenario laboral, en la actualidad, es reconocido como uno de los principales y más frecuentes problemas que experimentan los trabajadores, impactando de manera negativa en la gestión de las organizaciones.

Autores como Bustamante Miller (2021) y Martínez Torres (2017) lo refieren como la enfermedad del siglo XXI, afirmando que, para el año 2020, los pronósticos lo estiman como la causa más importante de interferencia laboral. Al

interpretarlo desde una visión ampliada esta perspectiva, se logra considerar que no solo afecta a los colaboradores, al provocarles incapacidad física o mental en el desarrollo de sus actividades interfiriendo con el desempeño, sino también a la organización, ya que, termina repercute en la calidad y productividad de la empresa.

La American Psychological Association (APA, 2017) detalla que:

A nivel mundial, las principales causas que contribuyen al estrés son principalmente, en un 67 % el acceso al dinero/la economía, 65% el contexto y forma como la persona desarrolla el trabajo. Posteriormente, se posiciona la situación familiar con un 54 %, seguido por preocupaciones personales (51%) y problemas de salud que afectan a la familia (50%) en general (p.45).

En este sentido, se dimensiona como uno de los factores principales desencadenante del estrés el vinculado al entorno y relaciones laborales, en virtud que, las exigencias de este podrían exceder los requerimientos o capacidades del trabajador para cumplir con estas. En investigaciones referida por autores como Martínez Torres (2017); Salazar Vegas (2019) y Corrado Sierra (2020) alertan que la categoría de ocupación profesional tiene una tasa estadísticamente significativa de estrés, depresión o ansiedad.

Con respecto a las labores con mayor incidencia en la generación de estrés la Organización Mundial de la Salud (2019) consideró dentro de la lista el descaste provocado en los profesionales de la docencia, indicando que:

La presión que tienen por lograr los objetivos pedagógicos, el nivel de reconocimiento y la preocupación por garantizar un ambiente adecuado, confortable y motivador para ejercer sus labores, generan en los docentes altos niveles de estrés. Es altamente preocupante las secuelas que repercuten en salud producto del sobreesfuerzo que realizan para responder a los requerimientos académicos hacia los estudiantes y de gestión con la institución, llegando en casos muy avanzados a repercutir sobre el sistema inmune (p.14).

Estas alteraciones físicas también afectan emocional y psicológicamente incidiendo directamente en la salud y, por consiguiente, en el comportamiento del docente, al mismo tiempo que se afecta su desempeño y, se puede perturbar el nivel de rendimiento, competitividad, compromiso y productividad con la institución.

A nivel de la educación superior, en un estudio realizado por Lara Pando (2019), se determinó que:

Las causas de los altos índices de estrés que se presentan en el profesorado universitario se deben a las condiciones del lugar y carga de trabajo, las interacciones con sus pares y estudiantes, los aspectos organizacionales en función de tener que desarrollar actividades docentes, investigación y extensión académica, además de las administrativas y técnicas, lo que se traduce en que deben laborar mayor número de horas que las contratadas, sumándose la baja remuneración. Por lo que el docente percibe Ocasionando descontrol del tiempo e incapacidad de resolver oportunamente, no solo las situaciones laborales, sino también afectando las familiares, económicas y sociales (p.32).

En tal sentido, estos referentes permiten entender que existen factores estresores que afectan no solo la salud sino también el comportamiento en el espacio laboral del docente universitario, repercutiendo indiscutiblemente en su desempeño de trabajo, en el familiar y social.

En Panamá datos aportados por Herrera González (2019), señalan que “el estrés laboral se ha convertido en una de las causas de deserción de la profesión docente, seguida de la poca remuneración percibida” (p.14). No obstante, sobre el estudio del estrés académico son pocas las investigaciones encontradas en el país que describan los factores físicos, sociales y psico-afectivos que el docente de educación superior percibe como estresantes y, de las estrategias o acciones

de afrontamiento que pueda generar ante estas situaciones para superarlas o minimizar el impacto posible.

Ante estas realidades surge la intensión investigativa de indagar sobre este tema, específicamente, en los docentes de la Universidad de Panamá extensión de Aguadulce. Como estudiante maestrante se ha podido observar comportamientos del profesorado en el que la comunicación con el alumno y sus pares docentes se vuelve agresiva, así como cambios repentinos de humor y reacciones afectivas que afectan las relaciones interpersonales y de convivencia académica.

Por otra parte, de manera informal, los docentes contratados expresan que el pago de sus remuneraciones se demora hasta 2 ó 3 meses por lo lento en que se ejecutan los trámites administrativos. Aducen también que la comunicación entre los docentes y las áreas administrativas se han vuelto burocrática. Indican que se les disminuyen y varían la carga académica, asignándoles menos cursos en cada período, por ello deben desarrollar la docencia en otras universidades y centros de estudios.

A estos eventos, se ha sumado otros factores que han impactado negativamente dentro del contexto de la labor del docente universitario, el caso de la pandemia por Covid-19, lo que llevó asumir modalidades de trabajo virtual, en los que en algunos casos, no se encontraban definido el modelo a distancia a utilizar o los docentes tampoco estaban preparados para asumir este reto.

1.2 Planteamiento del problema

Con base a lo indicado se desea evaluar los niveles de estres de los docentes de la Extensión Universitaria de Aguadulce de la Universidad de Panamá

1.3 Justificación

Con relación a la importancia de la investigación de analizar el estrés en los docentes de la Universidad de Panamá en la extensión universitaria de Aguadulce y las estrategias educativas para minimizarlo, inicialmente, desde el punto de vista teórico, al consultar la literatura científica, este tema es todavía escaso en el país, así como en la misma institución de educación superior, por lo que la conveniencia de su estudio resulta importante, en virtud que, cada vez es más frecuente, que este vaya aumentando en la organización.

Fundamentalmente, se conoce que las modalidades, condiciones y responsabilidades de trabajo han ido cambiando por diversas causas, al docente no sentirse seguro en su escenario laboral se llega a afectar su bienestar físico y psicológico, por consiguiente, esto impacta en su desempeño y productividad.

El aporte práctico de este estudio a la organización, se genera desde los importantes datos que emergen sobre los factores estresores a lo que están expuesto los profesores, permitiendo con esto a la gerencia la toma de decisiones para atender tal situación; en virtud que la institución no ha realizado valoraciones sobre el estrés en el personal, ni dispone de información histórica que se pueda emplear como base para la presente investigación.

Asimismo, al reconocer a los agentes que ocasionan el estrés se establece como producto final, en el marco de las recomendaciones la elaboración de estrategias que se constituye en una guía que orientará sus objetivos en:

- Sensibilizar a la gerencia sobre el fenómeno del estrés en el desempeño del profesorado universitario.
- Presentar acciones para la disminución de las emociones negativas, así como el aspecto organizacional que desencadena el estrés en el contexto intervenido.
- Orientar en técnicas de relajación para el control de los síntomas físicos y emocionales que causan el estrés en el ámbito universitario.
- Indicar estrategias de afrontamiento para la prevención del estrés académico.

De esta manera, se constituye en una herramienta para los decisores en esta materia y, su implementación contribuirá a una disminución de las enfermedades profesionales.

Asimismo, el desarrollo del estudio es viable por la disposición del personal docente y autoridades que labora en la institución, por lo que se facilita la aplicación del instrumento para la recogida de la información. Por parte, de la investigadora que realiza la investigación se destaca la disponibilidad de tiempo, recursos financieros, humanos y materiales para la realización del mismo.

Con respecto al aspecto metodológico servirá de apoyo y antecedente a otras investigaciones en el mismo campo de estudio. Asimismo, permite contrastar los referentes teóricos desarrollados en la Maestría con la práctica real educativa.

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1 Objetivo General

- Evaluar el nivel de estrés de los docentes de la Extensión de Aguadulce,
- Presentar una propuesta de estrategias de afrontamiento del estrés que contribuya a minimizar los niveles de estrés los docentes de la Extensión de Aguadulce de la Universidad de Panamá.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Identificar los factores estresores presentes en los docentes de la Extensión Universitaria de Aguadulce de la Universidad de Panamá.
- Identificar los síntomas según el nivel de estrés en los docentes de la Extensión Universitaria de Aguadulce de la Universidad de Panamá

- Determinar las estrategias de afrontamiento del estrés aplicables a la minimización del estrés para los docentes de la Extensión Universitaria de Aguadulce de la Universidad de Panamá.
- Diseñar estrategias las estrategias de afrontamiento del estrés aplicables a los niveles de estrés en los docentes de la Extensión Universitaria de Aguadulce de la Universidad de Panamá..

1.5 Delimitación de la Investigación

Con referencia a la delimitación de la investigación señala Márquez Pulido (2017), que se refiere a “identificar todos aquellos aspectos que son importantes para el desempeño de una actividad y aislar todos aquellos que no interfieren en el mismo, por lo que determinan los límites o alcance específico del estudio” (p.21). Por consiguiente, para esta investigación se delimita en el tiempo al período 2022. Se realizará con los docentes, de las diferentes Facultades, que dictan clases en la Extensión Universitaria de Aguadulce de la Universidad de Panamá.

1.6 Limitaciones

La única limitante encontrada fue la casi nula información sobre investigaciones en el país relacionadas a esta temática a nivel de la educación superior.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1 Antecedentes de la investigación

Para Arias Lozano (2017), los antecedentes “se refieren a los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada y sirven de modelo o ejemplo para futuras investigaciones (p.111). Entre estas se encuentran:

2.1.1 Antecedentes internacionales

Se tiene a Guevara Farromeque (2021), en su trabajo titulado “Condiciones laborales y estrés de los docentes de la Universidad A, Facultad de Derecho, México, D.F.”, planteando como objetivo determinar la relación entre las condiciones laborales y el estrés del personal académico de la organización. Como metodología se utilizó el enfoque cuantitativo de tipo correlacional apoyado en un diseño de campo con alcance descriptivo. La población objeto de estudio estuvo conformada por veintiocho (28) docentes.

Como conclusiones señala el autor que, la percepción de los docentes sobre las condiciones adversas en su trabajo incide directamente en el que aparezca el estrés severo, afectando directamente en el rendimiento del trabajador. Indica la presencia de signos y síntomas de carácter físicos y mentales que generan fatiga y desgaste ante la incapacidad de afrontar la tensión a la que se siente sujeto el personal.

De ahí que propone una serie de recomendaciones a corto, mediano y largo plazo para atender de manera preventiva y correctiva, tanto a nivel personal como organizacional las situaciones o factores que desencadenan el estrés laboral académico.

Este estudio se vincula a esta investigación dándole aporte documental al marco teórico permitiendo ampliar la variable de estudio correspondiente al estrés, factores que inciden, entre otras referencias de interés.

Terrado Calatrava (2020), en su investigación titulada “Trabajo y salud: Un nuevo reto para la Psicología Educativa”, tuvo como objetivo desarrollar una revisión de la literatura sobre el fenómeno de estrés académico y los potenciales riesgos para la salud física y psicológica asociados a éste. Utilizó el enfoque metodológico cualitativo con una investigación teórica de tipo documental apoyada en un diseño bibliográfico. Se consideraron fuentes documentales físicas y electrónicas.

Como conclusiones el autor desarrollo un cuerpo teórico en el que destaca el origen y desarrollo histórico del estrés académico, sus causas, el perfil y las consecuencias en la salud y el bienestar psicológico de los docentes. De igual manera, considera el tema de la ergonomía como elemento que vincula a las condiciones laborales que subyace e impactan pudiendo convertirse en un importante factor estresor.

Este estudio guarda vinculación con la presente investigación, además de aportar desde su revisión documental contenido que sustentan las variables de estudios para la conformación y desarrollo de las bases teóricas considerando a la psicología educativa en una función social de atención a las necesidades de la sociedad y sus instituciones.

Por su parte, Lugel Briones (2021), en su trabajo titulado “Las percepciones y el estrés del docente frente al teletrabajo durante la pandemia por Covid-19. Caso de estudio: Universidad Santander de Colombia, se planteó como objetivo conocer las percepciones y nivel de stress que tiene el docente en torno a realizar teletrabajo por motivo del confinamiento, identificando las condiciones de trabajo en las cuales desarrolla el teletrabajo; además de caracterizar las exigencias tanto externas como internas que les supone realizarlo en sus hogares. El enfoque que asumió este estudio fue cualitativo, de tipo descriptivo y de campo; con un método hermenéutico. Los actores participantes treinta (30) docentes en teletrabajo de la institución objeto de estudio.

Como conclusiones, señala el autor que las condiciones en el contexto de la pandemia y con ello, el confinamiento provocado por el Covid-19, generó circunstancias excepcionales, las cuales estuvieron permeadas por incremento de tiempo en la dedicación al teletrabajo, condiciones inadecuadas por la falta de mobiliarios y equipos ergonómicos en las que se pueda laborar por largo tiempo, alteración en las relaciones familiares por el cambio de roles y, falta de cumplimiento de los compromisos de carácter familiar. Además, la ausencia de

reconocimiento y supervisión de la parte patronal generando desmotivación en los trabajadores.

La vinculación de este estudio con la presente investigación se enfoca en las consecuencias psicoemocionales que se generan en el docente al percibir esta modalidad como un método invasivo debido a los múltiples factores que, de algún modo, afectan no solo el microsistema laboral producto de los excesos, la falta de condiciones y de reconocimiento a la labor prestada, sino también actúan como elementos predisponentes del estrés, las relaciones de familia, por lo que los signos y síntomas de este se hacen evidentes con afectación en salud.

Con relación a las estrategias para disminuir los factores estresores en un estudio realizado por Vegas Ponte (2020) titulado "La resolución de problemas como estrategias para afrontar el estrés en los maestros de la Escuela Básica Simón Bolívar, Caracas, Venezuela" tuvo como propósito desarrollar la estrategia de resolución de problemas para minimizar el estrés en los docentes de la institución objeto de estudio. El tipo de estudio descriptivo apoyado en un diseño de campo y documental. La población (10) docentes de educación primaria.

Para el autor la relación de la estrategia de afrontamiento por resolución de problemas supone un elemento importante de estudio, ya que, este enfoque tuvo un efecto beneficioso sobre los síntomas de la depresión, la ansiedad fóbica y el nivel general de angustia psicológica en el docente universitario.

De tal manera que, para esta investigación se consideraron los aspectos fundamentales y teóricos planteados sobre estrategias de afrontamiento pudiendo vincularlas con las educativas que se corresponden para este estudio como parte de sus objetivos y recomendaciones.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

En un artículo desarrollado por González Levys (2021), titulado “Superar el agotamiento emocional del trabajo académico remoto. Una revisión desde la práctica educativa”, señala la autora de este ensayo que en Panamá los docentes para el final del año 2020, el 78 % de los encuestados presentaron síntomas de agotamiento emocional relacionado con el teletrabajo. Indica que las personas sienten que no pueden tomarse espacios libres para desconectarse, identifican que están pasando más tiempo del habitual en modo trabajo y, que las interminables reuniones virtuales se suman al bombardeo de mensajes y llamadas por todo tipo de plataformas de los padres de familia y autoridades que tienen la falsa percepción que al estar el docente en casa se encuentran siempre disponibles.

Establece la autora que hay acciones que son posibles de implementar para recuperarse del agotamiento psicológico, la clave está en la persistencia en la incorporación de estas en la vida diaria. Dentro de las principales enuncia: Activar

la relajación, respirar, moverse, no desantener las relaciones pesonales, delimitar el tiempo laboral y desconectarse del mismo.

Este artículo apporto datos de interes para la elaboración de las estrategias que oriente medidas en el control y prevensión de los estresores laborales del docente durante el trabajo.

Herrera González (2021) en su trabajo titulado “Espacios universitarios: Una visión del estrés académico docente”, tuvo como objetivo caracterizar el estrés académico en los docentes universitarios. Investigación de tipo documental apoyado en un diseño bibliográfico. Utilizando como fuente de datos información recopilada tanto física como electrónicamente a través de diferentes tesauros.

El autor generó una compilación teórica el que resalta las características del estrés académico, definiéndolo como un estado que genera en el organismo respuestas diversas ante eventos predictivos negativos y, que sus consecuencias desencadenan una serie de procesos en el individuo que alteran de manera integral su condición física y psicoemocional, impactando en su salud, comportamiento y desempeño.

Afianza el autor la tesis sobre la escasa literatura nacional relacionada al estrés académico, destacando que las conceptualizaciones de este se orientan

hacia referirlo centrado en los factores estresores, orientado su significado a los síntomas y definido a partir del modelo transaccional. Por lo que su campo de estudio y perspectiva de comprensión es amplio y, debe contextualizarse en función de la realidad presentada.

Los antecedentes presentados han permitido la exposición de información relevante y directa relacionada con el tema de estudio, constituyéndose en un aval experiencial útil de aportes o coincidentes en algún aspecto de la investigación en curso, ya sea en cuanto al problema, metodología, manera de desarrollar el enfoque, argumentación de las variables, desarrollo de la propuesta, entre otros.

2.2 Definición conceptual de la variable Estrés docente.

Se corresponde a la respuesta física y emocional provocada en el docente por una situación física, psicológica o social en su ámbito laboral que produce desequilibrio y desarmonía, por lo que se desencadena un estímulo estresor de tal intensidad y magnitud que produce tensión. (González Levys, 2020).

2.3 Bases teóricas

Al respecto, Arias Lozano, (2017), plantea que representan “el conjunto de definiciones y aportes documentales que permitan darle consistencia a cada uno de los enfoques para explicar la situación referida dentro del marco contextual del estudio (p.45); en tal sentido, se corresponde al desarrollo de las variables contenidas en la investigación que facilitan la comprensión del objeto de estudio de una manera ampliada.

2.3.1 Estrés docente

2.2.1.1 Definición

Se corresponde con la respuesta física y emocional provocada en el docente por una situación física, psicológica o social en su ámbito laboral que produce desequilibrio y desarmonía, por lo que se desencadena un estímulo estresor de tal intensidad y magnitud que produce tensión. (González Levys, 2020). Esta definición habla de un estado que genera cambios fisiológicos, emocionales y de comportamiento, dependiendo de la intensidad y la frecuencia de aparición del evento estresor.

Se evidencia que el estrés se traduce en un mecanismo que se activa cuando una persona se ve envuelta por un exceso de situaciones que superan

sus capacidades. Por lo tanto, el individuo experimenta una sobrecarga que se manifiesta de manera físico, psicológico y emocional. De esto se puede inferir que los cambios o alteraciones se pueden originar afectando facultades cognoscitivas, físicas y emocionales.

De igual manera, como parte de la conceptualización Berrios Pizarro (2019) menciona que para abordar lo relativo al estrés docente se debe atender lo relativo a:

Factores intrínsecos a la enseñanza, factores cognoscitivos que perturban la vulnerabilidad individual de los docentes, destacando la eficiencia personal y las atribuciones relacionadas con el deber ser un buen profesor y, factores sistémicos que operan en el nivel institucional, entre los que se ubicaría lo concerniente al clima organizacional y la ayuda social entre colegas (p.25).

Se entiende que el estrés docente se presenta cuando los agentes predispositivos agreden el equilibrio biopsicosocial del profesor, así como también su desenvolvimiento en el proceso de enseñanza y aprendizaje que desarrolla.

2.2.1.2 Causas y consecuencias del estrés docente

En la literatura se destacan como causales que pueden estar sujetas al estrés docente, las expectativas económicas, salario insuficiente, la presión por parte de la institución, problemas organizacionales, contextos de trabajo administrativo, déficit de recursos, entre otros (Méndez Arosemena, 2019),

De igual manera, se ha encontrado que determinados factores pueden condicionar la aparición del estrés docente y sus características, entre los que se destacan la edad de la persona, planificación de lecciones, organización de actividades, desarrollar currículos, administrar actividades extracurriculares, supervisar clases, proporcionar información, mantener la disciplina, proporcionar cobertura por la escasez de profesores y ausencias, mantener registros, administrar horarios y evaluar el rendimiento de los estudiantes. entre otros (Guevara Farromeque, 2019).

Por ello, aunque el estrés puede producirse en situaciones laborales diversas, este se agrava cuando el docente siente que no recibe suficiente apoyo de sus supervisores y colegas, percibiendo un control limitado sobre su trabajo o la forma en que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales.

No obstante, el desequilibrio entre las exigencias e imposiciones a las que se enfrenta el profesor, por un lado y, sus conocimientos por otro; son

desencadenantes de la situación de estrés, colocando a prueba su capacidad para afrontar sus responsabilidades, traduciéndose en un problema tanto para el docente como para la institución.

Cabe señalar que las organizaciones docentes universitarias cuentan con sus propios riesgos psicosociales para la aparición del estrés. Estos son el resultado de las interacciones que se producen entre sus características, las demandas y condiciones de trabajo, llámese formas de organización del trabajo, tipos de actividades, relaciones interpersonales en el medio laboral, entre otros; con las necesidades, habilidades y las expectativas que tiene el profesor, referido a la estabilidad laboral, recursos, promoción, entre otros (Mujica Pérez, 2020)

En la Tabla 1, se presentan las situaciones laborales relacionados con el estrés docente, según Saavedra López (2019, p.55).

Tabla 1. Situaciones laborales relacionados con el estrés docente

Características del trabajo
<i>Características del puesto</i>
<ul style="list-style-type: none">• Tareas monótonas, aburridas y triviales• Falta de variedad• Tareas desagradables• Tareas que producen aversión
<i>Volumen y ritmo de trabajo</i>
<ul style="list-style-type: none">• Exceso o escasez de trabajo• Trabajos con plazos muy estrictos
<i>Horario de trabajo</i>
<ul style="list-style-type: none">• Horarios de trabajo estrictos e inflexibles• Jornadas de trabajo muy largas o fuera del horario normal• Horarios de trabajo imprevisibles• Sistemas de turnos mal concebidos
<i>Participación y control</i>
<ul style="list-style-type: none">• Falta de participación en la toma de decisiones• Falta de control
<hr/> Contexto laboral <hr/>

Perspectivas profesionales, estatus y salario

- Inseguridad laboral
- Falta de perspectivas de promoción profesional
- Promoción excesiva o insuficiente
- Actividad poco valorada socialmente
- Remuneración por trabajo a destajo
- Sistemas de evaluación del rendimiento injustos o poco claros

Fuente. Saavedra López (2019)

Tabla 1. Situaciones laborales relacionados con el estrés docente (Continuación)

Contexto laboral
<i>Papel en la entidad</i>
<ul style="list-style-type: none">• Papel indefinido• Funciones contrapuestas dentro del mismo puesto• Tener a cargo a otras personas• Atender constantemente a otras personas y ocuparse de sus problemas
<i>Relaciones interpersonales</i>
<ul style="list-style-type: none">• Supervisión inadecuada, desconsiderada o que no proporciona apoyo• Malas relaciones con los compañeros• Intimidación, acoso y violencia• Trabajo aislado o en solitario
<i>Cultura institucional</i>
<ul style="list-style-type: none">• Mala comunicación• Liderazgo inadecuado• Falta de claridad en los objetivos y en la estructura de la entidad
<i>Relación entre la vida familiar y la vida laboral</i>
<ul style="list-style-type: none">• Exigencias contrapuestas entre la vida laboral y la vida familiar• Falta de apoyo en el trabajo con respecto a los problemas familiares• Falta de apoyo en la familia con respecto a los problemas laborales

Fuente. Saavedra López (2019)

Con respecto a las consecuencias generadas por el estrés docente, en el cuadro 2, señala Lugel Briones (2020, p.78):

Tabla 2. Consecuencias generadas por el estrés laboral

En el individuo
<ul style="list-style-type: none">• Angustia e irritabilidad• Incapaz de relajarse o concentrarse• Dificultades para pensar con lógica y tomar decisiones• Disfrutar cada vez menos de su trabajo y sentirse poco comprometido con este• Sentirse cansado, deprimido e intranquilo• Dificultades para dormir• Sufrir problemas físicos graves como:<ul style="list-style-type: none">- Cardiopatías- Trastornos digestivos- Aumento de la tensión arterial y dolor de cabeza- Trastornos musculoesqueléticos: lumbalgias y trastornos de los miembros superiores)- Afectación del sistema inmune, reduciendo la capacidad del individuo para luchar contra las infecciones.
En la organización/Empresa

-
- Aumento del absentismo
 - Menor dedicación al trabajo
 - Aumento de la rotación del personal
 - Deterioro del rendimiento y la productividad
 - Aumento de las prácticas laborales poco seguras y de las tasas de accidentes
 - Aumento de las quejas de usuarios y clientes
 - Efectos negativos en el reclutamiento de personal

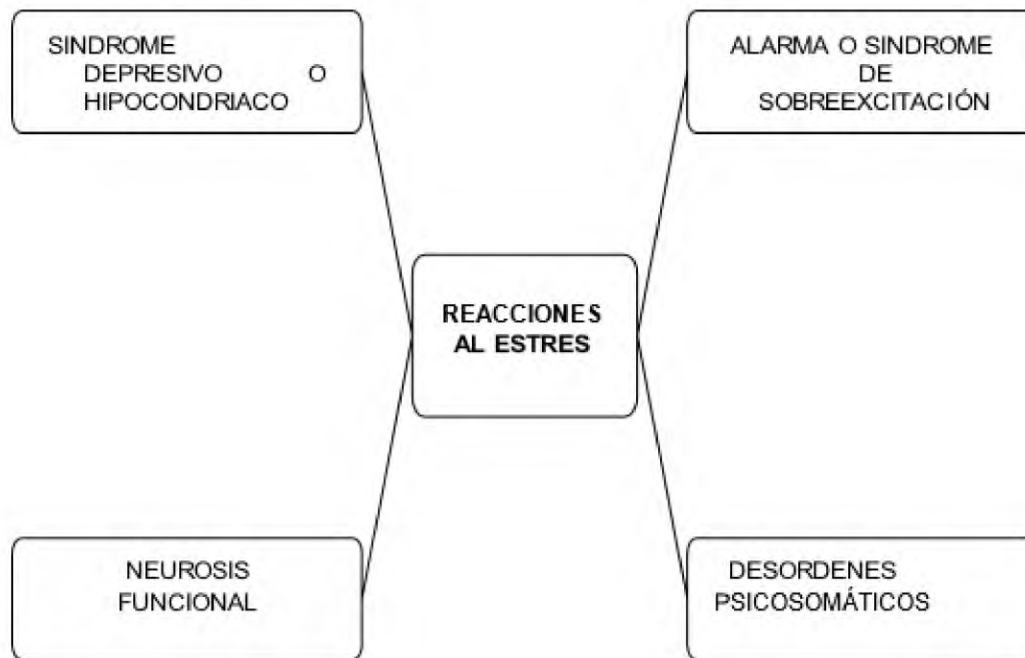
Fuente. Lugel Briones (2020)

De tal manera que, las consecuencias dan lugar a comportamientos disfuncionales y no habituales en el trabajo, contribuyendo a la mala salud física y mental del docente, así como amenazando el buen funcionamiento y los resultados de la institución.

2.2.1.3 Reacciones psicológicas del estrés docente

En cuanto a las reacciones psicológicas se han encontrado cuatro síndromes, los cuales se acompañan de síntomas y de signos, tal como lo señala Palermo Anadara (2020, p.89), se presentan en la figura 1.

Figura 1. Reacciones psicológicas del estrés docente.



Fuente. Palermo Anadara (2020)

Se explica:

Tabla 3. Alarma o Síndrome de Sobreexcitación

Signos y Síntomas	
• Irritabilidad	Arritmia cardíaca
• Hipersensibilidad	Hipertensión arterial
• Cambios emocionales	Temblores
• Agresividad	Dolores en el pecho
• Insomnio	Sudoración
• Taquicardia	Hiperventilación

Fuente. Palermo Anadara (2020)

Tabla 4. Alarma o Síndrome depresivo o hipocondriaco

Signos y Síntomas	
Apatía	Miedo a enfermar o morir
Fatiga	Propensión a enfermedades o accidentes
Insomnio	Gritos
Alteraciones del apetito	Trastornos sexuales
Trastornos menstruales	Hemorragias
Dificultad de concentración	

Fuente. Palermo Anadara (2020)

Tabla 5. Alarma o Síndrome neurosis funcionales

Signos y Síntomas	
Jaquecas	Sensación de llenura estomacal
Dolores de cabeza	Amenorrea
Síndrome de Ménière	Dismenorrea
Síndrome de Raynaud	Dolores de espalda
Dolores de cuello	Dolores de pelvis

Fuente. Palermo Anadara (2020)

Tabla 6. Alarma o Síndrome desordenes psicósomáticos

Signos y Síntomas
Cardiovasculares → Enfermedad coronaria, Hipertensión arterial
Respiratorios → Síndrome de hiperventilación, Asma bronquial
Gastrointestinales → Úlcera péptica, Colon irritable, Colitis ulcerativa
Endocrinos → Diabetes, Hipertiroidismo, Obesidad
Dermatológicos → Dermatitis
Sistema Nervioso → Cefaleas

Fuente. Palermo Anadara (2020)

2.2.1.4 Grados de estrés docente

De acuerdo con lo que señala Lugel Briones (2020, p.98), cada grado va acompañado de sus respectivas manifestaciones, se representa:

Tabla 7. Grados de estrés docente

Grado 1
<ul style="list-style-type: none">• Gran impulso para actuar• Atención alta y facilidad para comprender y captar• Gran energía para realizar actividades• Es un estado tan deseable que la persona no se da cuenta del peligro que se está empezando a avecinar
Grado 2
<ul style="list-style-type: none">• Aumento del absentismo• Menor dedicación al trabajo• Aumento de la rotación del personal• Deterioro del rendimiento y la productividad• Aumento de las prácticas laborales poco seguras y de las tasas de accidentes• Aumento de las quejas de usuarios y clientes• Efectos negativos en el reclutamiento de personal

-
- Aumento de los problemas legales ante las demandas presentadas y las acciones legales emprendidas por trabajadores que sufren estrés
 - Deterioro de la imagen institucional tanto entre sus empleados como de cara al exterior

Fuente. Lugel Briones (2020)

Tabla 7. *Grados de estrés laboral (Continuación)*

Grado 3

-
- Se acentúa la fatiga
 - Se acrecientan los trastornos intestinales y los problemas estomacales
 - Los músculos están más tensos y hay sensación de tensión
 - Se dan problemas en el sueño como dificultad para dormir, pesadillas y sobresalto
 - Sensación de desmayo

Grado 4

-
- Sensación de incapacidad para terminar el día
 - Las actividades que antes eran agradables ahora resultan penosas
 - La capacidad de reaccionar ante las cosas disminuye
 - Los trastornos en el sueño se agudizan
 - La dificultad para concentrarse aumenta
-

-
- Proliferan los sentimientos desagradables
 - Se presentan muchos temores
-

Grado 5

La fatiga es extrema

La persona tiene dificultades para realizar tareas sencillas

Los trastornos estomacales e intestinales se acrecientan

Los temores aumentan

Grado 6

Los latidos del corazón son violentos

Hay sensaciones de pánico

La respiración es acelerada

Hay temblores, escalofrío y sudoración exagerada

En las manos y los pies hay sensación de hormigueo

La energía es apenas suficiente para realizar las tareas más sencillas

Fuente. *Lugel Briones (2020)*

Se evidencia que los grados en el estrés docente permiten diferenciar de una visión positiva de estrés (grado 1), que incentiva la autodeterminación del individuo y, de la perspectiva negativa en el que le resulta difícil mantener un equilibrio saludable entre la vida laboral y la no profesional; pudiendo al mismo tiempo, abandonarse hacia actividades poco saludables, tanto para el entorno de trabajo y la familia inclusive.

2.2.1.5 Efectos del estrés docente

Zavala Vergara (2018) señala los efectos comunes del estrés docente que pueden aparecer en una organización educativa.

Tabla 8. Efectos del estrés docente

Absentismo: Asuntos familiares, personales, comisiones laborales, enfermedades somáticas.	<i>Aumento de la rotación del personal:</i> Se perciben como cambios, traslados, comisiones.
Menos dedicación al trabajo: Práctica del rumor, del chisme, del alarde, de la crítica destructiva, la queja constante	Deterioro del rendimiento y productividad: Baja productividad pedagógica, administrativa.
Quejas internas y externas: Clima laboral e institucional dañados	Necesidad o solicitud de aumento de intervención sindical: Conflictos constantes; necesidad de mediación
Deterioro de la imagen de la organización de parte del personal como los usuarios externos.	

Fuente. *Zavala Vergara (2018)*

2.3.2 Acciones preventivas y educativas hacia del estrés docente

El riesgo de estrés docente puede prevenirse, según afirma Gómez Hurtado (2019) atendiendo a:

Prevención primaria: ergonomía, definición del puesto de trabajo y diseño ambiental, perfeccionamiento de la organización y de la gestión. *Prevención secundaria:* educación y capacitación a los trabajadores. *Prevención terciaria:* desarrollo de sistemas de gestión más sensibles y con mayor capacidad de respuesta, mejora de la prestación de servicios de salud ocupacional (p.65).

En consideración resulta importante identificar cualquier desajuste que pueda haber entre el nivel de exigencia y presión, por un lado, y los conocimientos y capacidades del docente, por otro, para el establecimiento de los cambios que sean prioritarios a fin de eliminar o disminuir los riesgos capaces de generar los estresores en el contexto laboral.

Por otra parte, se indican que hay medidas orientadas específicamente hacia la actuación de la institución educativa:

Ajustar las cargas de trabajo: las organizaciones deben planificar los plazos de las actividades laborales de forma que no afecte la jornada

del docente. Motivar a los profesores: se debe fomentar una cultura de reconocimiento hacia el trabajador de forma que este se sienta con la confianza para transmitir sus preocupaciones y sus peticiones. Crear un ambiente físico adecuado: asegurarse de que cuenten con las condiciones óptimas para desempeñar sus actividades. Ser coherente con la asignación de actividades laborales: los líderes deben asegurarse de que los trabajadores realicen tareas adecuadas a su experiencia y sus habilidades (Terrado Bustamante, 2019, p.29)

Así como aquellas medidas preventivas orientadas al docente:

Respetar su jornada laboral: es importante que los trabajadores se organicen de forma que las actividades se realicen dentro de su hora de trabajo. Organizar sus actividades: clasificar sus tareas en orden de importancia permitirá que tengan un mayor control de sus esfuerzos. Mantener un estilo de vida saludable: para contrarrestar el estrés, es necesario realizar ejercicio y llevar una dieta sana. Establecer objetivos realistas: los empleados deben procurar que su agenda contenga un número razonable de actividades, pues el tener que lidiar con tareas no realizadas puede ser un gran generador de estrés. Reservar un momento al día para relajarse: es recomendable que hagan una pausa para descansar del ajetreo del día. Para lograr

este objetivo, es aconsejable que recurran a la práctica de algún deporte o actividad (Mujica Picanto, 2019, p.89)

En su conjunto como el origen del estrés puede ser múltiple, también las medidas preventivas para eliminar o reducirlo son variantes y, por tanto, se intervendrá sobre el trabajador y la organización. En consecuencia, se interpreta que las intervenciones pueden y deben dirigirse hacia la estructura de la institución, el estilo de comunicación, los procesos de formulación de decisiones, las funciones y tareas en el trabajo, el ambiente físico y los métodos para capacitar a los trabajadores.

La base para reducir el estrés docente consiste en mejorar la comunicación, aumentar la participación de los profesores en las decisiones respecto al trabajo, mejorar las condiciones ambientales; también debe considerarse la variedad y estimulación en las tareas de trabajo. Todo ello, sin dejar a un lado el apoyo social favoreciendo la cohesión de los grupos de trabajo y formando a los supervisores para que adopten una actitud de ayuda con los subordinados, coadyuvando esto, no solo a la reducción en la vulnerabilidad al estrés sino también sus efectos negativos.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

Se expone el enfoque, diseño, tipo, hipótesis, definición operacional de variables, fuentes primarias y secundarias; de igual manera la población y o muestra sobre la que se realizó el de campo, permitiendo recopilar la información, planteando la técnica e instrumento de recolección de la información, validándolo y finalmente, se formula la manera de presentación del procedimiento para el análisis e interpretación de los resultados obtenidos en los sujetos del estudio.

3.1 Enfoque

El estudio se realizó dentro del enfoque cuantitativo expresado como aquel que utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías. (Hernández Sampieri, 2017). Este se ajusta a la investigación que tiene como propósito analizar el estrés en el docente de la Universidad de Panamá Extensión de Aguadulce durante el año académico 2022.

3.2 Diseño de Investigación

Se asume en esta investigación el carácter no experimental, esto indica que se realiza sin generar manipulación deliberada de las variables de estudio. Para ello, se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y, como se

dan en su contexto natural; posteriormente se desarrolla el análisis e interpretación de la información que se devala (Hernández, Fernández & Baptista, 2017).

De igual manera, se considera lo transversal en el diseño, caracterizado por una investigación observacional, individual, que mide una o más características en un momento dado. La información se recolecta en el presente a partir de experiencias de los individuos intervenidos (Arias Lozano, 2017). Se entiende que se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, su propósito es analizar y cuantificar las variables, considerando su incidencia e interrelación en el período previsto.

Asimismo, para sustentar el aspecto teórico la investigación también se apoya en un diseño documental permitiendo el desarrollo de cada una de las variables de estudio, lo que facilita la presentación de un marco teórico que permite al investigador respaldar o refutar las consideraciones allí expresas.

3.3 Tipo de estudio

Es de tipo descriptiva, en virtud que busca especificar propiedades y características importantes en el fenómeno analizado. De esto señala Arias Lozano (2017) que “los estudios descriptivos consideran al fenómeno estudiando

sus componentes, permitiendo medir conceptos y definir variables de estudio” (p.23). Se considera observar y detallar el comportamiento de los sujetos intervenidos sin influir sobre ellos de ninguna manera, entendiendo que no hay presencia de agentes externos que puedan condicionar las respuestas, reacciones o comportamientos que estos expresan.

De igual manera, se apoya en una investigación de campo, definido por (Arias Lozano, 2017) como:

Aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes. De allí su carácter de investigación no experimental (p.31).

Se entiende que la recopilación de datos se hace desde la fuente primaria con la aplicación, sobre los sujetos de estudio, de instrumentos que permiten recabar información necesaria con el propósito de revisar el problema y ofrecer alternativas viables. Al ser dirigida la investigación al personal docente que labora en institución objeto de estudio, siendo su principal característica que se realiza directamente en el contexto que rodea a los sujetos de estudio.

3.4 Definición Operacional de las Variables

En la siguiente tabla se presenta la variable y su correspondiente definición operacional, esta representa el desglosamiento en aspectos cada vez más sencillos que permiten la máxima aproximación para poder medirla. Se agrupan bajo las denominaciones de dimensiones e indicadores (Arias Lozano, 2017).

Tabla 9. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnica/ Instrumento
(VI) Estrés docente	Puntaje obtenido en la encuesta de Acontecimientos vitales de Holmes y Rahe	Factores causales	-Ansiedad -Depresión -Creencias desadaptativas -Presiones -Desmotivación -Mal afrontamiento	Técnica: Encuesta Instrumento: -Encuesta de Acontecimientos vitales de Holmes y Rahe"
		Síntomas asociados al estrés	-Fisiológicos, -Emocionales -De comportamiento	

Fuente. *Elaboración propia.*

3.5 Fuentes primarias y secundarias

Para el estudio se han considerado las fuentes primarias y secundarias:

Fuentes primarias (humanas), se corresponden de los datos aportados a través de la información recabada por los cuestionarios aplicado a los docentes que laboran en la distintas Facultades de la Universidad de Panamá extensión universitaria de Aguadulce para el primer semestre del año 2022.

Con respecto a las fuentes secundarias (materiales): se obtuvo los datos de documentos físicos, tales como: libros, revistas, encuestas, conferencias escritas, proveniente de bibliotecas ubicadas en la Ciudad de Panamá, Biblioteca Interamericana Simón Bolívar, Biblioteca Ernesto J. Castellero, Biblioteca de la Universidad de Panamá en donde fueron recabadas informaciones referentes al tema. Para la literatura científica electrónica se recogió de base de datos electrónicas empleando buscadores Google, Google Académico y, los tesauros en el área de conocimiento.

3.6 Población y Muestra

La población es definida como un conjunto de elementos de los cuales se pretende indagar y conocer sus características, o una de ellas y, para el cual serán

validadas las conclusiones obtenidas en la investigación (Arias Lozano, 2017). Para efectos de este estudio, la población está integrada por dieciséis (16) docentes de las diferentes Facultades: Faeco (5); Humanidades (4); Informática (2); Educación (4) y; Ciencias Exactas (1) de la Universidad de Panamá extensión universitaria de Aguadulce para el primer semestre del año 2022.

No se seleccionará muestra por el tamaño reducido de la población.

Criterios de inclusión y exclusión:

En el estudio participarán todos los docentes que dictan clase en la de la Extensión Universitaria de Aguadulce y hayan firmado el consentimiento informado para la realización del estudio.

En relación con el cálculo del tamaño y determinación de la muestra, en este aspecto, se considera el criterio censal señalado por Palella Martins (2017) el cual expone que “para poblaciones finitas no se realiza cálculo de la muestra, pudiéndose considerar el dato igual a la población total” (p.21); por tanto, queda conformada por los dieciséis (35) docentes pertenecientes a las diferentes Facultad de la Universidad de Panamá extensión universitaria de Aguadulce para el primer semestre del año 2022.

3.7 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnicas

En cuanto a las técnicas de recolección de datos, para esta investigación se utilizan las siguientes:

(a) Observación documental, permite examinar directamente diferentes documentos relevantes y necesarios para así sustentar la teoría del problema en estudio.

(b) Encuesta, en este sentido se hace uso de su forma estructurada y, es definida por Hurtado de Barrera (2017) como “una técnica que pretende analizar, obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos a cerca de sí mismo, o en relación con un tema en particular” (p.34). Esta facilita la obtención de datos exactos confiables a través del contacto con la realidad, contribuyendo en la realización del diagnóstico que describió la situación objeto de estudio.

3.7.2 Instrumento

En atención a las técnicas se seleccionó para la medición del nivel de estrés docente utilizar la Escala de acontecimientos vitales de Holmes y Rahe 1976. Se

trata de un instrumento constituido por (43) ítems, el cual permite obtener información referente a los factores estresores docentes. Al ser de tipo estandarizado ya le fue calculado, previamente, la confiabilidad mostrando un 95% (altamente confiable) (Anexo 1).

El tiempo de administración es de 10 a 15 minutos, aproximadamente, desarrollado de manera presencial.

Se establece que, la suma total de los ítems ofrece la medición total del estrés docente. Una vez se hayan establecido los puntajes se convertirán estos en categorías cualitativas que facilitarán la comunicación de los resultados, tal como se indica en el cuadro 10.

Tabla 10. Escala de nivel de estrés docente

Nivel de estrés	Sumatoria
Bajo	<150
Medio- Bajo	151-199
Medio	200-299
Alto	>300

Fuente. *Escala de Acontecimiento vitales Holmes y Rahe (1976)*

3.7.3 Validación del instrumento

Los instrumentos son escalas estandarizadas, su funcionalidad ha sido validada en recientes investigaciones como la Ruiz Zambrano (2020) en su trabajo denominado “Estrés docente en el proceso de aprendizaje con los estudiantes del sexto grado de la IE El Paujil, municipio de El Paujil, Colombia, desarrollado a través de la Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología (UMECIT); aplicado a (33) estudiantes del grado referido.

De igual manera, será revisado atendiendo el criterio de Hernández, Fernández, & Baptista (2017) indica que “existen diferentes clases de validez tales como, la validez de contenido, de criterio y de constructo” (p. 243). En la investigación se toma en cuenta la de criterio o juicio de experto, con el propósito de obtener información y comprobar si los ítems reflejan adecuadamente los objetivos que se pretenden lograr.

De allí que, se seleccionan dos expertos en las áreas de metodología y contenido, a los cuales se les entrega a través de una comunicación los instrumentos con una hoja de instrucciones y otra para las respectivas observaciones relacionadas. Estos llegarán a sus conclusiones y expresarán si los mismos se encuentran acorde para ser aplicado, de acuerdo con la coherencia, pertinencia y claridad de las preguntas y objetivos formulados (Anexo 2).

3.8 Procedimiento

Se cumple atendiendo a las siguientes fases:

Fase 1.

Se determina la temática de investigación, los antecedentes del estudio y, a partir de ello se realizó el planteamiento y descripción del problema, revisando diferentes fuentes documentales físicas y electrónicas. De igual manera se explica la importancia de la realización del estudio en la situación actual y su justificación, planteándose hipótesis y los objetivos del estudio.

Fase 2.

Construcción del marco teórico: En este se detalla el desarrollo de las bases teóricas en las que se sustentan las variables de estudio. De igual manera en esta fase se plantea el componente metodológico del estudio.

Fase 3.

Inicialmente, se les explica a los sujetos del estudio los objetivos de la investigación y, cómo será desarrollada, sin ocultar ninguna información para evitar conflictos y molestias con las personas participantes. Todo participante

deberá firmar un documento denominado “Consentimiento informado” a través del cual da su autorización para participar en la investigación, con respecto a las características de ésta; de igual manera los resultados serán del conocimiento de los participantes del estudio.

Fase 4.

Se elabora, validan a través de expertos y, aplican los instrumentos de medición a los participantes del estudio, de acuerdo con los criterios indicados para la selección de la muestra.

Fase 5.

Se realiza el análisis de resultados. Posterior a la aplicación del instrumento, la elaboración de una matriz de doble entrada para la transcripción de las respuestas dadas en cada ítem apoyado en el programa SPSS versión 11.5, donde se determinan las frecuencias simples y porcentuales en cada alternativa de respuesta ofrecida. Seguidamente se procede a la elaboración de cuadros descriptivos, donde se especifiquen las frecuencias de los indicadores; una vez obtenidos los resultados que conciernen a la investigación.

Se procede a la interpretación y análisis de la información recabada para la cual se utiliza el análisis descriptivo basado en la interpretación porcentual confrontando la relación con el marco teórico general, estableciendo su relación

con los objetivos y las variables, destacando los aspectos más relevantes encontrados.

Para establecer la significancia de la asociación entre las variables se determina la dependencia o independencia de las dos variables. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2017).

Fase 6.

Los resultados permiten en el análisis valorar los factores estresores a los que está expuesto el docente de la Universidad de Panamá en la extensión Aguadulce y definir las estrategias educativas que permiten minimizar el estrés de este.

Fase 7.

Partiendo del análisis de los resultados se elaboran un conjunto de estrategias educativas para la minimización del estrés en los docentes de la Universidad de Panamá, Facultad de Ciencias de la Educación en la extensión Aguadulce. Finalmente, se presentan las conclusiones las cuales se generan una vez en función de cada uno de los objetivos planteados en la investigación.

3.9. Aspecto ético de la investigación

A partir de la selección las personas después de ser informadas de las características del estudio y de solicitarle su colaboración, deben manifestar de manera voluntaria su disposición a participar en la investigación, esto se constata en el formulario denominado “Consentimiento informado” (Anexo 3). Este representa la manifestación de la autonomía del personal que participa de manera voluntaria en el estudio (Sampieri Hernández, 2017). Se garantiza el derecho a la libertad de expresión, se le certifica al entrevistado que tendrá libertad de retirarse sin repercusión alguna, comprometiéndose el investigador a mantener la discrecionalidad de la información emitida, entendiéndose que solo será utilizada para los fines objetivados.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Descripción de los resultados

4.1.1 Resultados obtenidos de la Escala de acontecimientos vitales de Holmes y Rahe 1976

Tabla 11. Personal docente de la Extensión Universitaria de Aguadulce, según género

Género	Fa	Fr
Masculino	7	44
Femenino	9	56
Total	16	100.0

Fuente: Escala de acontecimientos vitales de Holmes y Rahe aplicado docentes Extensión Universitaria de Aguadulce (2022)

En cuanto a la composición de los sujetos intervenidos se obtuvo que 56 % corresponde al género femenino y, el 44 % masculino.

Tabla 12. Personal docente de la Extensión Universitaria de Aguadulce, según edad

Años	Fa	Fr
41 a 45 años	3	26
46 a 51 años	7	43

52 años y más	5	31
Total	16	100.0

Fuente: *Escala de acontecimientos vitales de Holmes y Rahe aplicado docentes Extensión Universitaria de Aguadulce (2022)*

Con respecto al grupo etario de los encuestados el mayor porcentaje 43 % se encuentra en el rango de 46 a 51 años; 31 % de 52 años y más; 26 % de 41 a 45 años.

Tabla 13. Resumen resultado Σ de puntaje Escala de acontecimientos vitales de Holmes y Rahe aplicado docentes Extensión Universitaria de Aguadulce

N° de Docentes	Σ Puntaje Final
1	155
2	168
3	186
4	230
5	231
6	268
7	271
8	277
9	277
10	289
11	297

12	300
13	321
14	380
15	416
16	438

Fuente: *Escala de acontecimientos vitales de Holmes y Rahe aplicado docentes Extensión Universitaria de Aguadulce (2022)*

Tabla 14. Resultados Escala de nivel de estrés docente

Nivel de estrés		N° de docentes	%
Medio- Bajo	151-199	3	19
Medio	200-299	8	50
Alto	>300	5	31
	Total	16	100

Fuente: *Escala de acontecimientos vitales de Holmes y Rahe aplicado docentes Extensión Universitaria de Aguadulce (2022)*

Los resultados indican que en promedio general el 50 % de los docentes encuestados tienen un nivel medio de estrés, 31 % alto y, 19 % Medio/bajo.

Tabla 15. Resultados Escala de nivel de estrés docente, por genero

Género	Nivel de estrés	Fa	Fr
Masculino	Medio- Bajo	1	8
	Medio	4	25
	Alto	2	12al
Femenino	Medio- Bajo	2	12
	Medio	4	25
	Alto	3	18
Total		16	100

Fuente: *Escala de acontecimientos vitales de Holmes y Rahe aplicado docentes Extensión Universitaria de Aguadulce (2022)*

Los resultados indican que el género femenino presenta los niveles de estrés medio (25%); alto (18 %) y medio/bajo (12 %). En cuanto a los masculinos El medio (25%); alto (12%) y medio/bajo (8%). Al revisar el promedio entre ambos se resalta que prevalece en ambos sexos el nivel medio de estrés, seguido del alto y, posteriormente del medio/bajo.

Tabla 16. Resultados Promedio de los acontecimientos estresores

Acontecimientos estresores		Σ	Nivel de estrés
1	Muerte del cónyuge o progenitor		
6	Lesión o enfermedad personal		
25	Logro personal notable	315	Alto
28	Cambio en las condiciones de vida		
38	Cambio en los hábitos de sueño		
8	Pérdida del empleo		
16	Cambios en el estado financiero		
18	Cambio a línea diferente de trabajo	221	Medio
30	Problemas con el jefe		
31	Cambio de horario o condiciones de trabajo		
22	Cambio de responsabilidad en el trabajo	178	Medio/bajo
27	Inicia o termina la escuela		

Fuente: *Escala de acontecimientos vitales de Holmes y Rahe aplicado docentes Extensión Universitaria de Aguadulce (2022)*

Los resultados promedios indican que el nivel mayor de acontecimientos estresores se encuentran asociados a eventos personales que generan ansiedad, miedos y trastornos del sueño. Seguido los de nivel medio se vinculan con los de

condiciones laborales y estados financieros y, los de medio bajo con las responsabilidades directas al ejercicio de trabajo con los estudiantes.

4.2 Análisis de los resultados

Con relación a la medición del nivel de estrés utilizando la Escala de acontecimientos vitales de Holmes y Rahe, en los docentes evaluados se encontró mayor porcentaje de estrés medio, seguido por una menor cantidad con estrés alto y estrés medio/bajo, indicando estos dos últimos datos, prevalencia significativa de los factores de estrés docente: ansiedad y desmotivación.

En relación a los niveles, se puede comentar que, ante la presencia de nivel medio/bajo en los docentes se señalan signos de estrés ligeros, donde el profesor no manifiesta síntomas destacables ni preocupantes. Este puede actuar de manera funcional en sus actividades sin presentar alteraciones significativas. En el nivel medio, el docente puede experimentar agotamiento físico, emocional o mental en un grado intermedio que el sujeto puede soportar. Finalmente, en el nivel alto la persona advierte una serie de síntomas de estrés negativo que afectan de manera más severa a su salud y por ende baja su rendimiento y eficacia en sus labores (Berrios Pizarro, 2019).

No obstante, al revisar la prosecución presentada se tiene que, los docentes que tienen una puntuación elevada en ansiedad: femenino (18%) y masculino

(12%), tienden a presentar manifestaciones psicofisiológicas, miedos, somatizaciones, trastornos del sueño, entre otros; siendo como establece Guevara Farromeque (2021) respuestas más características dentro de los cuadros de estrés.

Seguido a este dato, existen los que presentan un puntaje de nivel medio desmotivación: Femenino (25%) y masculino (25%) exponiendo presencia de aspectos desalentadores para los docentes como el sueldo o motivaciones laborales. Estos refieren mal afrontamiento, aspectos que se creen pueden minimizar o maximizar logrando el amortiguamiento de las fuentes de estrés, así lo denomina Bustamante Miller (2021).

Con referencia a los factores que denotan un nivel medio/bajo de estrés, se encuentran una serie de tópicos relacionados al tema de la enseñanza, los porcentajes Femenino (12%) y masculino (8%). Sobre esto Méndez Arosemena (2019) señala que lo vinculado al ejercicio docente/ estudiante, el profesor puede sobreestimar o no la perspectiva que tienen los estudiantes sobre su actuación, por lo que le resta importancia a este determinante.

Asimismo, esta las presiones que se manifiestan sobre cambio de responsabilidad en el trabajo, así como Inicio o terminación del proceso académico denotando bajo/medio nivel de estrés, por lo que no son consideradas factores determinantes, en este caso se interpreta, que las respuestas resultan contrario a lo referido por Guevara Farromeque (2021) cuando señala que estas

pueden ser potenciales fuentes de malestar, tales como los problemas de comportamiento de los alumnos, responsabilidades, adaptaciones del curriculum, entre otros.

Finalmente, el factor depresión no muestra una significativa presencia en los docentes, esto resulta contrario a lo indicado por Guevara Farromeque (2021), quien señala que, por lo general ansiedad y depresión pueden manifestarse simultáneamente, no siendo el caso en este estudio.

Para establecer la significancia de la asociación entre las variables se al vincular los resultados con los obtenidos del, el resumen sumatorio del grado en el que el trabajador padece de los síntomas asociados al estrés indican que los que tienen mayor repercusión son en primer lugar la sensación de cansancio o agotamiento, seguido de las condiciones laborales y del ejercicio de su labor y responsabilidad académica.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO PARA LA MINIMIZACIÓN DEL ESTRES EN LOS DOCENTES DE LA EXTENSIÓN UNIVERSITARIA DE AGUADULCE DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMÁ

5.1 Introducción a la propuesta

En la actualidad el talento humano se ha convertido en un elemento clave para el alcance de los objetivos organizacionales, por esta razón se ve la necesidad de velar por el bienestar de los colaboradores en todo sentido. La presente propuesta, parte del diagnóstico realizado para atender el estrés en el docente de la Universidad de Panamá extensión de Aguadulce y las estrategias educativas de afrontamiento para minimizarlo. Entiendo que el estrés se define como la respuesta automática y natural del cuerpo ante situaciones que resultan amenazadoras y/o desafiantes, induciendo alteraciones emocionales, cognitivas y fisiológicas.

Por consiguiente, contempla acciones preventivas y/o correctivas sobre los aspectos que requieren de mayor atención; considerando que la formación en el tema resulta importante, además de las acciones correctoras, para que los docentes puedan identificar las situaciones estresoras y evitar padecimientos que pueden presentarse, y/o desarrollarse mas adelante; de no trabajar en torno a la problemática, no solo en el contexto laboral, sino en las diferentes áreas de su vida, ya sea, personal, sociales y familiares.

5.2 Justificación de la propuesta

La propuesta proveerá acciones claves para la gestión del talento humano docente en la universidad, permitiendo mejorar las condiciones actuales de estrés y desempeño académico. Por un lado, tratar los factores que más repercuten sobre el estrés resultando esencial para proporcionar un ambiente de trabajo saludable que contribuya al bienestar de los estudiantes. Por otro lado, al incrementar la armonización psicosocial en el aula proveerá de satisfacción por lo que se espera que los participantes se encuentren más motivados con sus responsabilidades y, en consecuencia, se obtengan mejores resultados a nivel educativo.

Se mencionan acciones cuya finalidad es reducir los niveles actuales de estrés de acuerdo a los factores que mayor implicación presentaron: Ansiedad, desmotivación y mal afrontamiento. Además, se establecen medidas para la incrementación del desempeño, anexando, concomitantemente, con los factores de ambiente físico y de supervisión en la organización.

5.3 Objetivos de la propuesta

- Desarrollar actividades de prevención del estrés laboral.
- Capacitar al personal docente constantemente para el mejoramiento en el desempeño de sus funciones en función de los factores estresores existente en su contexto de trabajo.
- Mejorar las habilidades de liderazgo del personal docente.
- Promover la integración y trabajo en equipo.
- Establecer acciones de motivación laboral.

5.4 Metas

- Incentivar la motivación en el personal docente en el desempeño de sus responsabilidades impactado en una gestión educativa.
- La propuesta tiene un enfoque amplio e integral que abarca diversas áreas de trabajo en función de los resultados obtenidos, por lo que, contribuiría al mejoramiento de la gestión del estrés y las estrategias de afrontamiento de este.

5.5 Beneficios de la propuesta

A nivel de la universidad:

Se espera que la institución cuente con personal docente altamente capacitado y motivado, capaz de manejar efectivamente el estrés laboral. Esto es un factor clave a nivel organizacional, ya que, facilita el desarrollo de funciones y el cumplimiento de los resultados de trabajo, contribuyendo al cumplimiento de objetivos organizacionales. Por lo tanto, preocuparse por los profesores y ayudarlos a desarrollar habilidades y destrezas resulta una importante ventaja competitiva que favorece al logro de las metas y el desempeño con los estudiantes.

En los docentes:

Uno de los recursos principales para que la universidad salga adelante radica en la calidad del talento humano docente que posea. Por lo tanto, si esta cuenta con personal sano, con bajos niveles de estrés y satisfecho laboralmente, se van a obtener resultados positivos a nivel individual y organizacional, lo que podría reflejarse en una disminución de la contratación docente, ausentismo laboral y, un mayor compromiso por parte de estos con sus estudiantes.

En los estudiantes

Se entiende que al tener un mejor nivel de estrés los docentes y una mejor manera de afrontamiento su desempeño académico será de mayor calidad, beneficiándose la tendición de los estudiantes.

5.6 Cronograma

En el cuadro 44, se presenta el cronograma de desarrollo de la propuesta presentada.

Tabla 17. Cronograma

Acciones	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Revisión de la propuesta.												
Definición de Objetivos y alcance												
Establecimiento del diseño: Planes de acción												

Categorización:	
*Orientaciones manejo de estrés	
*Capacitación	
Validación de la propuesta por especialistas.	

Fuente. *Elaborado por la investigadora (Nieto, 2022)*

5.7 Presupuesto e implementación de la propuesta

Tabla 18. Estimación de costo de la Propuesta

Concepto	N° Talleres/conversatorios	Costos (\$/taller)	Total Costo
Especialistas en el área de psicología educativa organizacional y desarrollo personal	12	400	3,600.00
Logística (refrigerios, papelería)	12	300	3,900.00
	Total		7,500.00

Fuente. *Elaborado por la investigadora (Nieto, 2022)*

Recursos:

- Humanos: Lo conforman los participantes, facilitadores y expositores especializados en la materia educativa, psicólogos, entre otros.

- Materiales:

Infraestructura: Las actividades de capacitación se desarrollarán en ambientes adecuados proporcionados por la universidad.

Mobiliario, equipo y otros: Está conformado por carpetas y mesas de trabajo, tableros, equipo multimedia, y ventilación adecuada.

Documentos técnicos/educativo: Entre ellos se considera: certificados, encuestas de evaluación, material de estudio, entre otros.

- Económico: El monto de inversión será financiada con ingresos propios presupuestados de la institución.

La capacitación propuesta resulta viable desde la necesidad de los docentes, técnica se utilizará los recursos disponibles en la universidad y, los costos de la capacitación externa para abordar temas especializados, se solicitará se incorporen al plan operativo anual de la organización.

5.8 Diseño de la propuesta

La estructura de la propuesta se concibe a través de dos enfoques: Orientaciones en el manejo de estrés y capacitación en estrategias de afrontamiento y desarrollo personal.

En el gráfico 12, se presenta las fases en el diseño de la propuesta:

Figura 2. Fases de la propuesta



Fuente. Elaborado por la investigadora (Nieto, 2022)

ORIENTACIONES MANEJO DE ESTRÉS

Para afrontar el estrés laboral las orientaciones estratégicas están referidas tanto a nivel del personal docente como de la organización, debido a que puede surgir por diferentes razones, no existe una sola medida preventiva; no obstante en términos generales se presentan las referidas por Palermo Anadara (2020, p.77):

Al personal docente:

- Mantener un control sobre las respuestas físicas al estrés: Entre las principales medidas están el mantener una postura adecuada de trabajo, dormir bien, descansar adecuadamente, tener un estado de ánimo positivo, mantener una buena alimentación, hacer ejercicios de relajación, respiración y meditación, tener pasatiempos y momentos de ocio, realizar ejercicio físico.
- Mantener un ambiente de trabajo positivo: Los principales aspectos que se deben tener en cuenta son: Establecer relaciones sanas, saber organizar el trabajo y el espacio de trabajo, mantener niveles óptimos de iluminación, ruido, olores, entre otros.

- Administrar correctamente el tiempo de trabajo: Una modelo interesante para manejar el tiempo es el OATS, que significa, por sus siglas en inglés, Outcomes (Resultados), Activities (Actividades), Time (Tiempo) y Schedule (Programa de trabajo), referido por Palermo Anadara (2020):

- Resultados: Consiste en establecer metas y tiempos para alcanzarlos.

- Actividades: Se determina como se van a alcanzar los resultados, para lo cual puede resultar útil hacer una lista de pendientes y aprender a diferenciar entre lo que es importante y urgente.

- Tiempo: Establecer plazos apropiados para la ejecución de actividades, tomando en cuenta las prioridades, eventualidades y periodos de descanso.

- Programa de trabajo: planear las actividades de trabajo clasificándolas según su grado de importancia: alta, media y baja.

- Control de actitudes: se deben evitar las actitudes peligrosas y las creencias limitantes, hay que procurar ser asertivos y se deben revisar y adaptar las actitudes en diferentes situaciones para un mejor manejo del estrés.

- Control de la respuesta mental: Debido a que la forma de pensar influye sobre cómo se visualiza una determinada situación se debe ser optimista, concentrarse en los objetivos, ser persistentes, flexibles y mantener sentimientos de gratitud.

Por la universidad:

- Proporcionar apoyo al docente, en el cual se incluyan responsabilidades, manejo de información, recursos disponibles, entre otros.
- Estar seguros de que el docente se ubicó en su área de interés y especialidad, garantizando que posee los conocimientos, destrezas y habilidades necesarias para el desempeño de su trabajo académico.
- Controlar la carga académica, de tal manera que no exista ni un exceso, ni poca asignación laboral.
- Combinar las tareas de trabajo monótonas con aquellas de mayor exigencia.
- Proveer el tiempo necesario para realizar el trabajo satisfactoriamente, tomando en cuenta posibles imprevistos.
- Apoyar iniciativas de los docentes sobre cómo hacer y controlar su trabajo, solucionar problemas, entre otros.
- Explicar el impacto que tiene el trabajo de cada persona sobre los resultados de la organización.
- Brindar seguridad al docente en cuanto a duración del trabajo, salarios, entre otros.

- Realizar una adecuada selección de personal para garantizar que este tenga las capacidades y aptitudes para realizar su trabajo.
- Eliminar o cambiar las condiciones de trabajo que estén provocando estrés.
- Realizar la vigilancia de la salud de manera constante.
- Ofrecer programas de bienestar apoyados por la organización.

CAPACITACIÓN

Se hace necesario trabajar sobre los factores estresores que a nivel laboral están repercutiendo sobre el desempeño de los colaboradores, en tal sentido, el proceso de capacitación y formación, de acuerdo con lo expresado por Guevara Farromeque, (2019) resulta importante, considerando no solo que el personal tenga conocimiento sobre su área de especialidad, sino también sobre aspectos de manejo del estrés, habilidades sociales y de liderazgo, así como de trabajo en equipo y colaborativo, permitiéndole tener herramientas que coadyuven a fortalecer holísticamente su actuación, tanto en la organización, social y personalmente.

Este enfoque considera al docente como un ser integral en el cual su comportamiento y actuación va a depender de la armonía que pueda manifestar en su psiques y pensamiento a nivel global.

La capacitación se desarrolla a través de charlas y talleres que se llevarán a cabo durante el año para cubrir con las necesidades de formación y aprendizaje del personal docente para que mejore sus aptitudes, conocimientos y habilidades.

Además de las áreas temáticas sugeridas también se estima necesario realizar un diagnóstico de necesidades de capacitación para identificar temáticas relevantes en los cuales el personal docente necesita ser reforzado para realizar su trabajo satisfactoriamente. Se recomienda aplicar el formato que se presenta a continuación propuesto por Estévez Pérez (2017):

Tabla 19. Detección de Necesidades de Capacitación

Detección de Necesidades de Capacitación				
Colaborador	Cargo			
Departamento	Fecha			
		Prioridad		
Conocimientos	Justificación	B	M	A
1.				
2.				
3.				
Habilidades	Justificación	B	M	A
1.				

2.				
3.				
Competencias	Justificación	B	M	A
1.				
2.				
3.				
Desarrollo personal	Justificación	B	M	A
1.				
2.				
3.				
Observaciones				
Docente	Jefe Inmediato			

Fuentes. *Estévez Pérez (2017)*

Se establece el plan de capacitación en el cual se detallarán las actividades que se llevarán a cabo durante el año para cubrir con las necesidades de formación y aprendizaje del personal docente para que mejore sus aptitudes, conocimientos y habilidades permitiendo que se desempeñen con éxito superando los factores estresores laborales.

Tabla 20. Estrés Laboral. Plan de Acción

Estrés Laboral				
Dimensión	Temas	Método de aprendizaje	Tiempo	Responsable
Estrés y Prevención	Estrategias para prevenir el estrés laboral	Taller	4 horas	

	Relaciones interpersonales	Taller	4 horas	
Control emocional ante situaciones de estrés	Resolución de conflictos	Taller	4 horas	Especialistas en el área
	Inteligencia emocional	Conversatorio	2 horas	
	Rechazo social y dolor	Conversatorio	2 horas	

Fuente. *Elaborado por la investigadora (Nieto, 2022)*

Estas temáticas tienen como propósito dar explicación teórica sobre el estrés laboral y presentación de estrategias educativas prácticas de afrontamiento para prevenirlo. Se tratarán los siguientes aspectos: Definición de estrés laboral, síntomas fisiológicos, emocionales, cognitivos y conductuales asociados al estrés. Causas de estrés laboral: factores organizacionales, relacionados al trabajo y características personales. Fases del estrés laboral: Alarma, resistencia y agotamiento. Consecuencias del estrés laboral. Estrategias de afrontamiento para prevenir el estrés laboral. Control de respuestas físicas del estrés, actitudes y respuestas mentales. Administración adecuada del tiempo: Método OATS. Realización de ejercicios de respiración y relajamiento muscular. Risoterapia, juegos de expresión y movimiento para soltar la tensión.

Por otra parte, el control de las emociones, más que la capacidad intelectual, determina el comportamiento de una persona en condiciones críticas, de allí la

necesidad de facilitar herramientas para minimizar los riesgos y maximizar las repercusiones positivas bajo estas circunstancias.

Tabla 21. *Habilidades y Liderazgo. Plan de Acción*

Habilidades y Liderazgo				
Dimensión	Temas	Método de aprendizaje	Tiempo	Responsable
<i>Innovación y agilidad</i>	Inteligencia múltiples	Conversatorio	2 horas	Especialistas en el área
	Equipos de alto desempeño	Taller	4 horas	
	Sustentabilidad cognitiva/emocional	Taller	4 horas	
	Revolución tecnológica y emocional	Taller	4 horas	

Fuente. *Elaborado por la investigadora (Nieto, 2022)*

Estas temáticas tienen como propósito contribuir en la formación del profesional docente actualizándolo en la utilización y adecuación de su sistema de mentalización haciendo que asimilen mejor el trabajo y se beneficien del apoyo y la tutoría entre pares, permaneciendo abiertos a los demás. Las personas tienden a ser reticentes a los cambios, por lo que las estrategias de afrontamiento de habilidades y liderazgo develan la relación entre el control de la mente y la

atención cognitiva creada proporcionando herramientas eficaces en la adaptación a nuevos contextos.

Se aspira mayor eficacia en la toma de decisiones, reducción del riesgo a adoptar medidas erróneas, potenciación de la autoconfianza de los docentes hacia el líder, impulso de un clima laboral académico más positivo y participativo, crecimiento de la capacidad creativa de los profesionales, aumento de la flexibilidad y adaptación al cambio de los equipos, mayor implicación de los profesores y mejora de la organización en términos integrales.

Tabla 22. Trabajo Colaborativo y Cooperativo. Plan de Acción

Trabajo Colaborativo y Cooperativo					
Dimensión	Temas		Método de aprendizaje	Tiempo	Responsable
	Liderazgo		Conversatorio	2 horas	
	Equipos				
Desarrollo Personal y Profesional	efectivos de trabajo		Taller	4 horas	Especialistas en el área
	Comunicación efectiva		Taller	4 horas	
	Actividades sociales y		Eventos	4 horas	Gerencia

Integración social	jornadas de integración				
	Programa de incentivos laborales	de	Actividad interna	--	Gerencia
	Comunicados de felicitación		Actividad interna	--	Gerencia
Motivación laboral	Selección mensual del mejor docente		Actividad interna	--	Gerencia
	Mejorar los beneficios que ofrece la universidad		Actividad interna	--	Gerencia

Fuente. *Elaborado por la investigadora (Nieto, 2022)*

Este escenario tiene implicaciones para el trabajo en equipo y el bienestar de los docentes. El sesgo de afinidad lleva a las personas a vincularse entre pares similares. De esta manera, el bienestar depende de las conexiones con los demás y, esto se entiende como una necesidad primaria en el cerebro. Los humanos están motivados para conectarse, trabajar juntos y desarrollar interacciones sociales gratificantes. La conciencia de esta relación impacta en las acciones del

talento humano en la organización generando en cada profesor una comprensión de integralidad laboral desde su actividad individual académica.

5.9 Validación de la Propuesta

La validación, en palabras de Díaz Terrado (2015) “permite conocer las opiniones, reacciones, críticas, observaciones y aportes de los miembros de la organización objeto de estudio, respecto la propuesta sometida a aplicación” (p.44). Este proceso posibilita conocer en qué medida la propuesta podría aplicarse a la realidad empresarial. En la presente investigación se ha tomado el modelo de validación propuesto por el autor anteriormente señalado, que sugiere un conjunto de pasos sistematizados a seguir, que se ajustan a la naturaleza del estudio y, que permita garantizar que la propuesta para su operatividad tenga las siguientes características:

(a) Holística (H): Debe ser concebida como un todo, multivariable y relacionada con el contexto, (b) Formativa (F): En todo momento la toma de decisiones es para mejorar el proceso educativo y para garantizar la gestión educativa; (c) Cíclico (C): La propuesta debe ser continua y permanente, con la retroalimentación como parte fundamental del proceso y; (e) Debe tener capacidad de actualización y perfeccionamiento, ir realizando los ajustes necesarios que se generaran de su aplicación (p.49).

Así mismo la metodología de valoración requiere corresponderse con los diferentes niveles de la organización, abordando los siguientes criterios; tal como se especifican en la matriz que se indica a continuación. El instrumento tiene como finalidad recabar información acerca de: (1) La capacidad de comprensión; (2) La consistencia lógica, se refiere a verificar que cada uno de los elementos, estén debidamente interrelacionados y que no exista contradicción entre ellos; (3) La perspectiva, consiste en el nivel de generalidad que posee la propuesta, lo cual permitirá su aplicabilidad y; (4) La parsimonia tiene que ver con la sencillez de la Propuesta, explica el conjunto de acciones fáciles de ejecutar (Anexo 4).

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1 Conclusiones

Las conclusiones en función de los objetivos planteados evidenciaron:

Inicialmente la población intervenida se correspondió en (56 %) al género femenino y, el (44 %) masculino. Con respecto al grupo etario de los encuestados el mayor porcentaje (43 %) se encuentra en el rango de 46 a 51 años; (31 %) de 52 años y más; (26 %) de 41 a 45 años.

Con relación al objetivo 1, sobre los factores estresores a los que está expuesto el docente de la Universidad de Panamá en la extensión Aguadulce, se determinó que, con respecto al promedio en la escala de nivel de estrés el (50 %) tienen un nivel medio de estrés, (31 %) alto y, (19 %) Medio/bajo. Sobre esto se obtuvo que al revisar el promedio entre ambos sexos se resalta que prevale el nivel medio de estrés, seguido del alto y, posteriormente del medio/bajo.

Sobre los acontecimientos estresores los resultados promedios indican que el nivel mayor se encuentra asociados a eventos personales que generan ansiedad, miedos y trastornos del sueño. Seguido los de nivel medio se vinculan con los de condiciones laborales y estados financieros y, los de medio/bajo con las responsabilidades directas al ejercicio de trabajo con los estudiantes.

De tal manera, se expone que los profesores presentan manifestaciones síntomas psicosomáticos de mayor repercusión orientadas a la percepción de la sensación de cansancio o agotamiento, seguido de ansiedad, desmotivación, miedos, trastornos del sueño, entre otros. Se continúan los aspectos desalentadores como el sueldo o condiciones laborales hacia los cuales hay un mal afrontamiento de las emociones.

Finalmente, en los factores que denotan un nivel medio/bajo de estrés, se encuentran relacionados al tema de la enseñanza al que el docente le resta importancia a este determinante.

Referente al objetivo N° 2, sobre las estrategias educativas que permiten minimizar el estrés del docente universitario, se estimó en la literatura que las acciones de afrontamiento más empleada considerando los factores estresores diagnosticados son: la expresión emocional la resolución de problemas (REP), el pensamiento desiderativo. Esto hace entender, en relación a la teoría, que el sujeto ante situaciones de tensión libera emociones que aparecen en el proceso de estrés para contrarrestarlo, eliminarlo o minimizarlo para modificar la situación que lo provoca.

Esta información lleva a entender que el profesor no presenta interés en entender la realidad estresante, tiende a negarse y evitar pensamientos o actos relacionados con el acontecimiento estresor. Su capacidad para buscar el apoyo

en su medio social, la autoinculpación y la autocrítica por la ocurrencia del evento estresante no tiene un manejo adecuado. De allí la necesidad de fortalecer las habilidades y liderazgo el trabajo colaborativo como aspectos de la autodeterminación individual para proyección social.

Referente al objetivo 3, sobre la asociación entre el estrés y las estrategias educativas que faciliten la minimización a nivel del docente de la educación superior, la significancia entre las variables se vinculan con los resultados obtenidos, en el resumen sumatorio el grado en el que el trabajador padece de los síntomas asociados al estrés indican que los que tienen mayor repercusión son en primer lugar la sensación de cansancio o agotamiento, seguido de las condiciones laborales y del ejercicio de su labor y responsabilidad académica.

De esta manera, se rechazó la hipótesis (H0) y se aceptó la hipótesis (H1), es decir si existe relación entre el uso de estrategias educativas como factor determinante para minimizar los factores estresores de los docentes de la extensión universitaria de Aguadulce.

Con referencia al objetivo 4, referente al diseño de estrategias educativas para la minimización del estrés en los docentes de la Universidad de Panamá en la extensión Aguadulce, se presentó una propuesta, para ello, se tomaron en cuenta los principales hallazgos del presente estudio, con la finalidad de trabajar

directamente sobre los aspectos que tienen mayor influencia sobre ambas variables y de esta manera, ofrecer mejores condiciones a los docentes

De tal manera que, se generó el diseño en dos fases: Un conjunto de orientaciones generales estratégicas dirigidas al personal docente y a la organización para afrontar el estrés laboral y, una planificación de capacitación para atender las áreas de: Estrés laboral, habilidades de liderazgo y trabajo en equipo y colaborativo desarrolladas a través de conversatorios, talleres y eventos de interrelación entre el personal. De igual manera, se estableció el cronograma y la estimación de gastos.

6.2 Recomendaciones

Los planteamientos anteriores llevan a las siguientes recomendaciones:

Considerar la siguiente propuesta como aporte a la necesidad de la extensión de la universidad, la misma que se basa en los hallazgos obtenidos durante el proceso de investigación y, que tiene un enfoque integral para desarrollar mejoras específicas en cada una de las variables estudiadas; abordando principalmente los factores estresores que más repercuten el afrontamiento académico de los docentes y su desempeño.

Programar eventos y capacitaciones relacionadas con la autoestima, el afrontamiento del estrés, el control de la ira, entre otras, dirigidas al personal, a fin de que durante estos los docentes desarrollen relaciones interactivas que permitirá enfocar con mayor esfuerzo sus actividades y, a la vez manejar en mejores condiciones sus características personales para desarrollar un trabajo de manera más productiva.

Se sugiere se implemente recesos en medio de dichas jornadas, que los mismos tengan una duración de 10 minutos estas prácticas denominadas pausas activas como forma de contribuir a la salud en el trabajo.

Brindar canales adecuados para que los docentes y estudiantes puedan expresar sus quejas y sugerencias permitiendo que estos aporten ideas relacionadas con el quehacer académico y social y así mejorar en lo que están fallando.

Realizar posteriores investigaciones en relación a las variables estudiadas, empleando una muestra más amplia con el fin de abarcar una mayor población docente indagando sobre otras correlaciones y estrategias de afrontamiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- American Psychological Association (APA, 2017). Stress in America Snapshot. Disponible en: [<http://www.apa.org/news/press/releases/stress/2017>]. Rev.11/11/2021.
- Arias Lozano, F. (2017). El Proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. (8va, Ed.) Caracas, Venezuela: Episteme.
- Berrios Pizarro, L. (2019). Estudio del desgaste profesional en los profesores de la Universidad de los Andes. *Educere*, 6 (17), 29–36.
- Bustamante Miller, C. (2021). El estrés académico en docentes universitarios y sus variables moduladoras. *Revista Rosario*. 26 (2), 1-20. Disponible en:[<http://revistas.urosario.edu.co/index.php/article/view/67>].Rev.12/10/2021
- Cano Rodríguez, M. y García Ferrer, G. (2006). Inventario de Estrategias de Afrontamiento-CSI.
- Corrado Sierra, M. (2020). Síndrome de quemado (Burnout) en docentes universitarios: El Caso de un Centro de Estudios del Caribe Colombiano. Formación universitaria. Tesis. Universidad Santander. Colombia.
- Estévez Pérez, L. (2017). ¿Cómo valorar necesidades de capacitación del talento humano?. Ediciones Luz. Perú.
- Gómez Hurtado, O. (2019). Estrategias de afrontamiento: factores determinantes e impacto sobre el bienestar en docentes. Universidad de Granada, Granada.Disponible: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=56046>. Rev.14/01/2022

- González Levys, H. (2021). Superar el agotamiento emocional del trabajo académico remoto. Una revisión desde la práctica educativa. Artículo científico. Material mimeografiado.
- Guevara Farromeque, H. (2021). Condiciones laborales y estrés de los docentes de la Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Derecho, México, D.F. Tesis.
- Gutiérrez Santander, Morán Suárez & Sanz Vázquez. Escala de Estrés docente ED-6.
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2017). Metodología de la investigación. México: Interamericano Editores.
- Hernández Sampieri, R. (2017). Metodología de la investigación. (6ta, Ed.) México: McGraw-Hill / Interamericana.
- Herrera González, O. (2021). Espacios universitarios: Una visión del estrés académico docente. Panamá Oeste. Tesis. UMECIT. Panamá.
- Hurtado de Barrera, J. (2017). Metodología de la Investigación holística. Caracas, Venezuela: Fundación Sypal.
- Lara Pando, F. (2019). Estrés y satisfacción Un estudio de casos. Universidad Carabobo. Tesis. Venezuela.
- Lugel Briones, Y. (2021). Las percepciones y el estrés del docente frente al teletrabajo durante la pandemia por Covid-19. Caso de estudio: Universidad Santander de Colombia Tesis. Universidad Santander. Colombia.
- Martínez Torres, L. (2017). Métodos y técnicas cuantitativas de investigación. Madrid: Editorial Síntesis.

- Márquez Pulido, U. (2017). El estrés de los profesores: la presión en la actividad docente. Barcelona: Paidós Ibérica S.A.
- Méndez Arosemena, D. (2019). Estrés laboral de los funcionarios de la unidad de hemodialisis del Hospital Susana Jones Cano de la Caja del Seguro Social. Tesis. UMECIT. Panamá.
- Montserrat Salas, F. (2020). Desempeño laboral, dirección y organización. Artículo científico. Revista Universitis. Universidad Latina. Vol,5. pp.5-15.
- Mujica Pérez, C. (2020). Estrés en el colectivo docente: metodología para su evaluación. Tesis. Universidad de Huelva. España.
- Organización Mundial de la Salud (2019). Informe. Material mimeografiado.
- Palermo Anadara, S. (2020). Trabajar desde casa en la época de covid-19: ¿Cómo preservar mejor la salud laboral? Occup Environ Med.
- Parella Martíns, F. (2017). Metodología de la investigación cuantitativa. Caracas: FEDUPEL.
- Pérez Pulido, A. (2017). El proyecto de investigación. (5ta. Ed.). Caracas: Episteme.
- Ruiz Zambrano, M. (2020). Estrés docente en el proceso de aprendizaje con los estudiantes del sexto grado de la IE El Paujil, municipio de El Paujil, Colombia. Tesis. Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología (UMECIT).
- Terrado Bolívar, L. (2018). Estrés y emoción, Ed. Desclée de Brower, Bilbao.
- Terrado Calatrava (2020), en su investigación titulada “Trabajo y salud: Un nuevo reto para la Psicología Educativa”,

- Salazar Vegas, P. (2019). Estrés laboral y salud, Editorial biblioteca Nueva, Madrid.
- Saavedra López, G. (2017). El proceso de tecnoestrés y estrategias para su prevención. Revista Prevención, Trabajo y Salud, Vol.1. pp.7-15.
- Vegas Ponte (2020). La resolución de problemas como estrategias para afrontar el stress en los maestros de la Escuela Básica Simón Bolívar, Caracas, Venezuela. Tesis. UCV. Caracas.
- Zavala Vergara, O. (2018). Estrés, ansiedad y eficiencia. Tesis. Universidad de La Laguna. La Laguna.

ANEXOS

Nº	ACONTECIMIENTO	VALOR
1	Muerte del cónyuge o progenitor	100
2	Divorcio	73
3	Separación matrimonial	63
4	Causas penales	63
5	Muerte de un familiar cercano	63

Indicaciones

Lea cuidadosamente el enunciado de cada ítem. En este cuestionario te pedimos que expreses tu opinión. Sé espontáneo/a con tus respuestas vas a contribuir a un mejor conocimiento de tema. El cuestionario dura 15 minutos aproximadamente. Tiene como finalidad valorar los factores estresores docentes. En cierra en un círculo la casilla que mejor corresponda con tu situación y recuerda que solo debes marcar una sola respuesta en cada una de las preguntas. En caso de duda consulte al encuestador.

Nº Consentimiento para uso de datos en la investigación _____

6	Lesión o enfermedad personal	53
7	Matrimonio	50
8	Pérdida del empleo	47
9	Reconciliación matrimonial	45
10	Jubilación	45
11	Cambios en la salud de un familiar	44
12	Embarazo	40
13	Problemas sexuales	39
14	Nacimiento de un hijo	39
15	Reajuste en los negocios	39
16	Cambios en el estado financiero	38
17	Muerte de un amigo muy querido	37
18	Cambio a línea diferente de trabajo	36
19	Aumento de discusiones con la pareja	35
20	Hipoteca mayor	31
21	Juicio por una hipoteca o préstamo	30
22	Cambio de responsabilidad en el trabajo	29
23	Uno de los hijos abandona el hogar	29
24	Dificultades con los parientes políticos	29
25	Logro personal notable	28
26	La esposa comienza (o deja) de trabajar	26
27	Inicia o termina la escuela	26

28	Cambio en las condiciones de vida	25
29	Revisión de hábitos personales	24
30	Problemas con el jefe	23
31	Cambio de horario o condiciones de trabajo	20
32	Cambio de residencia	20
33	Cambio de escuela	20
34	Cambio de recreación	19
35	Cambio en las actividades religiosas	19
36	Cambio en las actividades sociales	18
37	Hipoteca o préstamo menor	17
38	Cambio en los hábitos de sueño	16
39	Cambio en el número de reuniones familiares	15
40	Cambio en los hábitos alimentarios	15
41	Vacaciones	13
42	Navidad	12
43	Violaciones menores a la ley	11

[Anexo 2]

[Formato de Validación del experto en Metodología]

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR

Quien suscribe, Yoniray Odreman, con título de Doctora en Ciencias de la Educación, a través de la presente, manifiesto que he validado los modelo de encuesta diseñados y considerados por la ciudadana: Josselin Nieto, alumna de esa Universidad, cuyo Trabajo de Grado tiene por objetivo Analizar el estrés en el docente de la Universidad de Panamá extensión de Aguadulce y las estrategias educativas de afrontamiento para minimizarlo, año 2022, considerando que los cuestionarios presentados:

Los instrumentos se encuentran adecuado para ser aplicado a la muestra objeto de estudio.

Panamá a los diez días del mes de abril del 2022



Firma del Experto

[Constancia Validación de los Instrumentos]

[Experto Contenido]

Quien suscribe, Rubén Méndez, con título de Psicología, especialista educativo, a través de la presente, manifiesto que he validado los modelos de encuestas diseñados por la ciudadana: Josselin Nieto, alumna de esa Universidad, cuyo Trabajo de Grado tiene por objetivo Analizar el estrés en el docente de la Universidad de Panamá extensión de Aguadulce y las estrategias educativas de afrontamiento para minimizarlo, año 2022, considerando que los cuestionarios presentados:

Los instrumentos se encuentran adecuado para ser aplicado a la muestra objeto de estudio.

Panamá a los doce días del mes de abril del 2022.



Firma del Experto

[Anexo 3]

[Formato Consentimiento Informado]

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR

Consentimiento Informado

La siguiente investigación tiene como objetivo analizar el estrés en los docentes de la Extensión universitaria de Aguadulce y estrategias educativas para minimizarlo, año 2022. En este sentido, debido a la importancia que tiene la información que usted puede proporcionar para fines del trabajo, se le agradece responder las preguntas con toda sinceridad. Es de hacer notar que los datos suministrados por usted serán de carácter confidencial y se emplearán sólo para fines de la investigación, por lo que tampoco generará ningún costo. De antemano se agradece su contribución y participación.

Yo _____(Nombre y Apellido),
he leído la hoja de información que se me ha entregado; he podido hacer preguntas sobre el estudio; he recibido suficiente información sobre el estudio; he hablado con Josselin Nieto (Investigadora); comprendo que mi participación es

voluntaria; que puedo retirarme del estudio cuando quiera, sin dar explicaciones, sin que esto repercuta en mi ámbito laboral y profesional.

Por lo cual presto mi libertad y conformidad para participar en el estudio.

Fecha: _____

Firma del Participante: _____

Teléfono de Contacto: _____

[Anexo 4]

[Validación de la Propuesta]

Quien suscribe, Rubén Méndez, a través de la presente, manifiesto que he validado la propuesta diseñada por la ciudadana: Josselin Nieto, alumna de esa Universidad, cuyo Trabajo de Grado tiene por objetivo Analizar el estrés en el docente de la Universidad de Panamá extensión de Aguadulce y las estrategias educativas de afrontamiento para minimizarlo, año 2022, considerando que:

La Propuesta cumple con los cuatro (4) aspectos considerados para su validez y valoración organizacional.

En Panamá a los 22 días del mes de abril 2022



Firma del Experto