

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

SEDE MANABÍ

CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

TRABAJO DE TITULACIÓN

PERCEPCIÓN DE LAS MANIFESTACIONES CLÍNICAS DEL ESTRÉS Y EL CONTEXTO LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE LA PROVINCIA DE MANABÍ, 2025.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

SALUD INTEGRAL, DETERMINACIÓN DE LA SALUD Y DESARROLLO HUMANO. SALUD Y SOCIEDAD

SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN

PROMOCIÓN DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DEL SUFRIMIENTO PSÍQUICO

PREVIO AL TÍTULO DE

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA

AUTOR/A

JULIANA KARINA FARFÁN ZEVALLOS

TUTOR/A

PSI. CLÍN. EVA MARILÚ GANCHOZO MACÍAS MGTR.

PORTOVIEJO, ABRIL 2026

Certificación del Tutor de Trabajo de Integración Curricular

Eva Marilú Ganchozo Macías, docente la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Manabí.

CERTIFICO:

En mi calidad de tutor del Trabajo de Integración Curricular, certifico haber revisado el presente manuscrito de investigación, el cual que se ajusta a las normas vigentes de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Manabí, cumpliendo la Normativa del Trabajo de Integración Curricular; en consecuencia, es apto para su presentación y sustentación.

Portoviejo, 14 de Abril de 2026

Atentamente,

Eva Marilú Ganchozo Macías

Acta de Aprobación del Trabajo de Integración Curricular

El Tribunal examinador aprueba el Trabajo de Integración Curricular titulado “PERCEPCIÓN DE LAS MANIFESTACIONES CLÍNICAS DEL ESTRÉS Y EL CONTEXTO LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE LA PROVINCIA DE MANABÍ, 2025.” en nombre de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Manabí.

Mgtr. Eva Marilú Ganchozo Macías	PhD. Eduardo Raúl Silva Villavicencio	Mgtr. José Miguel Espinoza Ordoñez
Lector 1/Tutor	**Lector 2**	**Lector 3**

Declaración de Originalidad

Este manuscrito no contiene ningún tipo de material que ha sido aceptado para la obtención de un título universitario en otra institución, excepto en forma de información de soporte que ha sido debidamente citada. Este trabajo es de total responsabilidad del autor, quien declara bajo juramento que ninguna sección de este trabajo de integración curricular infringe los derechos de otros autores.

Portoviejo, 14 de Abril de 2026

Juliana Karina Farfán Zevallos

CI. 1316630266

Declaración sobre Derechos de Autor

Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a distribuir este manuscrito de investigación en medios físicos y electrónicos con el fin de promover la divulgación de mis resultados a la comunidad científica y a la sociedad en general. Adicionalmente, autorizo el uso de los contenidos de esta investigación como bibliografía para fines académicos, por cualquier medio o procedimiento, citando como fuente al autor de este trabajo.

Portoviejo, 14 de Abril de 2026

Juliana Karina Farfán Zevallos

CI. 1316630266

Aprobación de Defensa Oral Pública

Los miembros del Tribunal designados por el honorable Comité Académico dan por aprobado el Trabajo de Titulación "PERCEPCIÓN DE LAS MANIFESTACIONES CLÍNICAS DEL ESTRÉS Y EL CONTEXTO LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE LA PROVINCIA DE MANABÍ, 2025.".

Mgtr. Eva Marilú Ganchozo Macías **Tribunal 1/Tutor**	PhD. Eduardo Raúl Silva Villavicencio **Tribunal 2**	Mgtr. José Miguel Espinoza Ordoñez **Tribunal 3**

Agradecimiento

Agradezco profundamente a mi familia, por el esfuerzo que siempre han realizado para darme la mejor educación, guiarme en el camino de la vida y apoyarme en cada una de las decisiones que he tomado. En especial, a mi hermana, por estar siempre a mi lado, hacerme reír con sus ocurrencias y acompañarme a pesar de nuestras diferencias.

A mi grupo de amigos, con quienes compartí desde el miedo e incertidumbre de no saber qué hacer después de graduarnos del colegio hasta el crecimiento personal que nos trajo la vida universitaria. Aunque hoy nos encontremos en diferentes ciudades y no nos veamos con la misma frecuencia, siempre sabemos que, cuando alguno lo necesita, el apoyo entre nosotros sigue intacto.

Agradezco con todo mi corazón a las personas que fueron parte de mi vida universitaria. Especialmente mi grupo de amigas y colegas, con las cuales compartí momentos buenos y malos, risas, peleas, llantos y bromas. A pesar de que cada una atravesaba procesos distintos, siempre supimos apoyarnos mutuamente. Asimismo, quiero agradecer a aquellas personas de otras carreras que, aunque no siempre estuvieron presentes en el día a día, compartieron conmigo experiencias que hicieron de esta etapa esté llena de aprendizajes y recuerdos felices.

Finalmente quiero agradecer a los docentes, que con su gran vocación me ensañaron que había elegido una gran carrera. No solo se dedicaron a impartir conocimiento académico, sino que también mostraron interés genuino por cada estudiante, actuando con empatía y brindando palabras de apoyo.

Cada persona que estuvo presente en este proceso dejó un granito de arena que ha contribuido a la persona que me estoy convirtiendo.

Dedicatoria

Este trabajo se lo dedico a la Juliana que, al terminar el colegio, no sabía que estudiar; la que tenía miedo de no encontrar buenas amistades en la universidad; la que dudaba si la carrera de psicología clínica realmente le iba a gustar; y a la que antes de cada exposición o examen no podía comer por el miedo. Aun así, esa misma Juliana decidió confiar en la vida y hacer todo lo posible para ser feliz.

Se lo dedico también a esa estudiante que le costó mucho decidir hacer tesis, que temía que no le aceptaran el tema y que pensaba que lo que hacía no siempre estaba bien. Sin embargo, a pesar del miedo y la incertidumbre, se atrevió a intentarlo y, poco a poco, aprendió a confiar en sí misma y en su trabajo.

Estoy segura de que, paso a paso, voy a conseguir todo lo que me proponga, confiando, amando, aprendiendo y, sobre todo, disfrutando cada proceso de la vida.

Resumen

Ser docente en las instituciones de educación superior en el Ecuador implica estar en constante actualización, lo que obliga a un proceso de desarrollo estresante. Las demandas laborales, las tareas administrativas, el contenido y carga del trabajo dan lugar a que el trabajo docente sea una ocupación estresante, generando riesgos de padecer alteraciones de salud física, psicológica y social; por ello, el objetivo de la presente investigación es analizar la percepción de las manifestaciones clínicas del estrés y el contexto laboral en docentes de una Institución de Educación Superior de la provincia de Manabí, 2025. Se utilizó una ruta metodológica cualitativa, con alcance descriptivo, diseño transversal y no experimental; la técnica utilizada fue una entrevista semiestructurada con una guía de preguntas diseñada por la investigadora; se empleó una muestra de 10 docentes de una Institución de Educación Superior (IES) de la provincia de Manabí, de la ciudad de Portoviejo. Resultados: Las manifestaciones de estrés más frecuentes percibidas por los docentes fueron fatiga física y mental, dolores musculares y cefaleas, dificultad para dormir, ansiedad, irritabilidad, frustración, tristeza y dificultad para concentrarse. Los principales estresores identificados fueron la sobrecarga administrativa, los horarios poco flexibles y las condiciones físicas inadecuadas del espacio laboral. Conclusión: Se evidenció que los docentes perciben el estrés como un fenómeno vinculado a manifestaciones clínicas y a condiciones del entorno laboral, siendo el estrés una respuesta a la interacción de los factores personales, ambientales y organizacionales.

Palabras clave: Percepción del estrés, estrés, contexto laboral, docentes.

Abstract

Being a faculty member in higher education institutions in Ecuador entails continuous professional updating, which often leads to a demanding and stressful development process. Work demands, administrative responsibilities, and the intensity and volume of teaching tasks contribute to making academic work a highly stressful occupation, thereby increasing the risk of physical, psychological, and social health disturbances. Accordingly, the objective of this study was to analyze faculty perceptions of the clinical manifestations of stress and the work context in instructors from a Higher Education Institution in the province of Manabí, Ecuador, in 2025. A qualitative methodological approach with a descriptive scope was employed, using a cross-sectional and non-experimental design. Data were collected through semi-structured interviews based on a question guide designed by the researcher. The sample consisted of 10 faculty members from a Higher Education Institution (HEI) located in Portoviejo, Manabí. Results: The most frequently perceived stress manifestations reported by participants included physical and mental fatigue, musculoskeletal pain and headaches, sleep disturbances, anxiety, irritability, frustration, sadness, and difficulty concentrating. The main stressors identified were administrative overload, inflexible schedules, and inadequate physical working conditions. Conclusion: The findings indicate that faculty perceive stress as a phenomenon associated with both clinical manifestations and workplace conditions. Stress emerges as a response to the interaction of personal, environmental, and organizational factors.

Keywords: Perceived stress, stress, work environment, faculty.

Tabla de Contenidos

Introducción 12

Objetivos 15

Objetivo General *15*

Objetivos Específicos *15*

Aportes y valor de la investigación 15

Capítulo I. Marco Teórico 17

Antecedentes 17

Estado del arte 20

Fundamentos legales 24

Fundamentos teóricos 25

Capítulo II. Marco Metodológico 34

Capítulo III. Resultados 40

Capítulo IV. Análisis y discusión de resultados 44

Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones 52

Referencias Bibliográficas 55

Anexos 63

Anexo A. Validación por experto 63

Anexo B. Guía de preguntas 69

Anexo C. Aprobación de la máxima autoridad de la Institución de Educación Superior 71

Anexo D. Aprobación del Comité de Ética de la Investigación en Seres Humanos de la Pontificia Universidad Católica 73

Anexo E. Modelo de Consentimiento Informado 75

Introducción

Definición y contextualización del problema

Actualmente, ser docente en las instituciones de educación superior en el Ecuador implica estar en constante actualización, lo que obliga a un perfeccionamiento constante y estresante (Noroña-Salcedo et al., 2022).

Este proceso de constante cambio no solo demanda tiempo y esfuerzo, también implica una adaptación a nuevos contextos laborales, metodologías y exigencias institucionales. El intentar cumplir con estándares académicos, responder a las necesidades estudiantiles y mantener la productividad contribuye a una sobrecarga mental que puede afectar el bienestar del docente.

Las demandas laborales, como la creación de alianzas con comunidades académicas, las tareas burocráticas y de gestión, el contenido y carga del trabajo, actividades de supervisión y participación, dan lugar a que el trabajo docente sea una ocupación estresante, generando riesgos de padecer problemas de salud física, psicológica y social (Ramírez-Ocaña et al., 2020).

El estrés es un fenómeno que produce alteraciones emocionales, cognitivas, conductuales y somáticas que afectan el desempeño funcional de la persona. En el contexto docente, factores como la intensidad laboral, tiempo de trabajo extenuante, ruido, alta cantidad de estudiantes, falta de recursos y mala calidad de relaciones interpersonales pueden influir en su desarrollo (González-Palacios et al., 2021).

Esta problemática se manifiesta de forma distinta en cada persona; sin embargo, en el contexto docente, el estrés laboral se puede observar con síntomas como dolor de cabeza, dolores musculares, cansancio mental, trastornos en el sueño, angustia y fatiga (Retamozo-Ávalos et al., 2024). Estos síntomas no solo pueden poner en riesgo la salud del docente, también afectan su rendimiento y desempeño profesional.

Diversas investigaciones han abordado el tema del estrés laboral en docentes desde un enfoque cuantitativo (Gámez-Genovart et al., 2025). Por ejemplo, Garcés-Delgado et al. (2023) mencionan que las mujeres en sus primeros años de desarrollo profesional, con una elevada carga docente y sin cargos de responsabilidad en la gestión universitaria, son quienes tienden a experimentar mayor grado de estrés. Este estudio sugiere que una de las variables que puede estar asociada con el estrés laboral es el género. Asimismo, estos últimos autores, plantean preguntas para futuras investigaciones: "¿El profesorado está satisfecho con su desempeño de rol en docencia, investigación, transferencia y gestión?, ¿cabría revisar las funciones del profesorado para aliviar la carga mental y física que supone promocionar en la universidad?" (Garcés-Delgado et al., 2023, p. 56).

Por otra parte, Maza (2021) identificó que la mayor cantidad de docentes manifiestan fatiga laboral, riesgos ergonómicos, dolencias o molestias en zonas de cuello, hombros, espalda dorsal y lumbar y rigidez en los movimientos. Lo que demuestra que la sintomatología a causa del estrés abarca tanto fatiga mental como física.

A pesar de estos hallazgos, en la provincia de Manabí existen escasas investigaciones con enfoque cualitativo y perspectiva clínica que permitan analizar cómo los docentes perciben sus manifestaciones de estrés y los significados que atribuyen a este fenómeno dentro de su contexto laboral.

Justificación

Las manifestaciones clínicas del estrés en docentes de educación superior son una problemática creciente tanto a nivel nacional como internacional. El contexto laboral, que obliga muchas veces al docente a sobrecargarse de responsabilidades y actividades por realizar, genera manifestaciones emocionales, cognitivas, conductuales y somáticas relacionadas con el estrés (Extremera et al., 2010).

Explorar esta problemática resulta relevante, ya que el trabajo docente implica una actividad de enseñanza intangible que se produce y se consume al mismo tiempo, lo que implica estar en constante actualización de conocimientos y habilidades (Salazar-Manosalvas et al., 2021).

En la provincia de Manabí, a pesar de que existen estudios descriptivos sobre estrés en docentes, son escasas las investigaciones con enfoque cualitativo que permitan analizar cómo los docentes perciben, experimentan y significan sus manifestaciones de estrés y el contexto laboral; esto evidencia un vacío de conocimiento.

El interés por desarrollar esta investigación surge de la necesidad de analizar el estrés y contexto laboral en docentes más allá de los indicadores estadísticos, accediendo a las vivencias personales y percepciones de los docentes. Profundizar esta problemática no solo permite aportar al conocimiento teórico, también posibilita el obtener información útil para prevenir el desarrollo de altos niveles de estrés que afectan el desempeño laboral, el bienestar emocional y la salud física de los docentes. A partir de esta investigación, las instituciones de educación superior pueden conocer de mejor manera cuáles son los estresores contextuales percibidos en el trabajo académico y realizar mejoras para evitar repercusiones del estrés en el funcionamiento emocional, relacional y laboral de los docentes.

Así, esta investigación se orienta hacia la promoción de la salud mental en el ámbito docente y se plantearía como pregunta central: ¿Cómo perciben las manifestaciones clínicas del estrés y el contexto laboral los docentes de una Institución de Educación Superior de la provincia de Manabí, 2025?

Esta investigación tiene como objetivo general analizar la percepción de las manifestaciones clínicas del estrés y el contexto laboral en docentes de una Institución de Educación Superior de la provincia de Manabí, durante el periodo 2025, a través de un enfoque cualitativo, aplicando una entrevista semiestructurada, diseñada por la investigadora,

a 10 docentes de una Institución de Educación Superior (IES) de la provincia de Manabí, de la ciudad de Portoviejo, del sexo femenino y masculino.

Objetivos

Objetivo General

Analizar la percepción de las manifestaciones clínicas del estrés y el contexto laboral en docentes de una Institución de Educación Superior de la provincia de Manabí, 2025.

Objetivos Específicos

- Caracterizar las manifestaciones clínicas del estrés (emocionales, cognitivas, conductuales y somáticas) que perciben los docentes de una Institución de Educación Superior (IES) de la provincia de Manabí.
- Explorar los significados personales del estrés y los estresores contextuales percibidos en el ámbito laboral de los docentes de una Institución de Educación Superior (IES) de la provincia de Manabí.
- Describir el estrés en el funcionamiento psicológico, relacional y laboral de los docentes de una Educación Superior (IES) de la provincia de Manabí.

Aportes y valor de la investigación

Al describir la percepción de las manifestaciones clínicas del estrés y el contexto laboral en docentes de una Institución de Educación Superior de la provincia de Manabí, las instituciones pueden diseñar estrategias para evitar la aparición de manifestaciones clínicas del estrés y evitar repercusiones en el funcionamiento del docente. De igual manera, se aportaría al conocimiento teórico de esta problemática, desde un enfoque poco estudiado.

Como posibles limitaciones se puede mencionar la dificultad para obtener la participación de los docentes debido a las actividades que deben realizar y la posibilidad de que los docentes, por temor a repercusiones laborales, no puedan expresar abiertamente sus percepciones sobre el estrés y el contexto laboral. Para superar estas limitaciones, se propone

ofrecer horarios flexibles para la aplicación de las entrevistas, con el fin de facilitar la participación de los docentes. Además, se explicará que la información obtenida será utilizada para fines académicos y sus datos personales no serán compartidos, asegurando la confidencialidad y el anonimato.

Capítulo I. Marco Teórico

Antecedentes

Lazarus y Folkman (1984) definen el estrés como una relación entre el individuo y el entorno que es evaluado por este como amenazante o que desborda sus recursos y que pone en peligro su bienestar. Estos autores consideran al estrés como un fenómeno mental y subjetivo en donde la percepción de la situación tiene una gran importancia.

La percepción de la interacción entre el sujeto y el ambiente va a incluir los posibles peligros, amenazas, desafíos y retos, así como la capacidad del individuo para afrontar dichas situaciones; es por esto que la valoración cognitiva respecto a la situación que esté pasando la persona va a ser clave en el proceso de estrés (Lazarus y Folkman, 1984).

Entender que las condiciones en las que la persona se desenvuelve van a determinar su experiencia de estrés permite entender esta problemática desde un enfoque contextual; no solo como una respuesta individual, sino como un fenómeno construido que refleja las problemáticas en los sistemas estructurales y educativos (Peiró, 1999).

Väänänen et al. (2012) menciona que, a partir del desarrollo de los valores sociales y las sociedades modernas de la posguerra, comenzó a surgir una perspectiva humanista que hacía hincapié en el estudio de los movimientos sociales y la vida laboral. Esta perspectiva implicó un cambio en la manera de comprender el trabajo, pasando de un enfoque mayormente centrado en la productividad a uno que considera el bienestar, las condiciones laborales y las experiencias de los trabajadores. En este sentido, el estudio del estrés en docentes tiene gran relevancia, ya que permite analizar cómo las condiciones del entorno laboral influyen en diferentes factores de su vida.

Abraham Maslow propone una jerarquía de las necesidades humanas, la cual consiste en cinco categorías en orden jerárquico, en relación con la supervivencia y

motivación de la persona. A partir de que se satisface una categoría de necesidades, se desarrollan otras más elevadas; es decir, que para satisfacer las necesidades superiores, primero se deben satisfacer las necesidades inferiores (Maslow, 1954).

La primera categoría son las necesidades fisiológicas que están orientadas a la supervivencia, es decir necesidades básicas del ser humano como respirar, dormir, comer, sexo, entre otros; la segunda categoría son las necesidades de seguridad que están orientadas hacia la seguridad personal, la estabilidad y la protección, por ejemplo la seguridad física, recursos, salud, propiedad privada, entre otros; la tercera categoría son las necesidades de amor, afecto y pertenencia, es decir de afiliación a un grupo, superando sentimientos de soledad y alienación, permitiendo amistades, intimidad sexual, casarse, tener familia, entre otros; la cuarta categoría son las necesidades de estima en relación a la autoestima, el ser reconocido, el logro particular y el respeto hacia los demás, permitiendo que la persona se sienta segura y valiosa dentro de una sociedad; la quinta categoría son las necesidades de autorrealización, esta es la cúspide de la jerarquía y se puede describir como la necesidad de ser o hacer aquello para lo que la persona está preparada, como el desempeño del potencial a través de una actividad en concreto, permitiendo un crecimiento personal (Maslow, 1954).

Trasladando esto al ámbito laboral, puede decirse que cuando las condiciones de trabajo no cumplen con lo necesario para satisfacer las necesidades, se puede crear un malestar que genere estrés e interfiera en un rendimiento laboral óptimo. Desde este enfoque, el estrés constituye una respuesta al contexto laboral que genera riesgos psicosociales y no permite satisfacer las necesidades básicas y superiores que sostienen el crecimiento del individuo (Pujol-Cols y Lazzaro-Salazar, 2018).

Respecto a los estresores laborales Peiró (1999) estableció 8 categorías: las relacionadas con el ambiente físico, los riesgos ambientales y las condiciones laborales,

como el ruido, temperatura, espacio disponible, entre otros; los relacionados a la organización laboral, como la carga de trabajo o los turnos; los que se centran en los contenidos del puesto, como la complicación, las oportunidades del puesto, significado de la tarea, la retroalimentación de la tarea; los relacionados a los estresores del rol, como la vaguedad del rol, la sobrecarga o los conflictos por el rol; los estresores derivados de las relaciones y las interacciones sociales, como las relaciones con los directores, los compañeros, entre otros; los relacionados a los aspectos de desarrollo laboral, como el cambio de puesto, aumentos; las características de la organización, como las herramientas que se tienen que utilizar, la organización y el clima social; los relacionados a la interfaz entre el trabajo y otras esferas de la vida como fuentes de estrés, como los conflictos familiares relacionados con el trabajo, entre otros.

Tomando en cuenta lo anterior, estas perspectivas permiten abordar el estrés desde un enfoque contextual, dando paso a reconocer el papel del entorno psicosocial laboral y los factores de estrés como elementos que influyen en el desempeño laboral. Sin embargo, cada persona va a tener su propio significado y percepción. Es por esto que profundizar en la percepción del individuo es de suma relevancia.

Desde el ámbito clínico, los manuales de diagnósticos hacen referencia a que el estrés genera manifestaciones emocionales, cognitivas, conductuales y somáticas que afectan el desarrollo de la persona. Dentro del DSM-5, el estrés se expone en el apartado de Trastornos relacionados con traumas y factores de estrés, en donde se identifican el trastorno de adaptación, el trastorno de apego reactivo, el trastorno de relación social desinhibida, el trastorno de estrés agudo y el trastorno de estrés postraumático como respuestas clínicas del malestar psicológico tras la exposición a un evento estresante o traumático (Asociación Americana de Psiquiatría, 2014).

A pesar de que estos trastornos se centran en eventos de carácter traumático, podemos tomar como referencia la sintomatología en común que se describe, como irritabilidad, enfado, alteraciones en el sueño, tensión muscular, dolores de cabeza, dificultad para concentrarse, para identificar las manifestaciones clínicas del estrés en contextos no traumáticos, como en el contexto laboral docente donde existen demandas del entorno y condiciones psicosociales (Lazarus y Folkman, 1984).

Dentro del CIE-10, el estrés se expone en el apartado de Trastornos neuróticos, secundarios a situaciones estresantes y somatomorfos, en donde se presenta el trastorno de ansiedad fóbica, trastorno obsesivo-compulsivo, reacciones a estrés grave y trastornos de adaptación, trastornos disociativos y trastornos somatomorfos como respuestas a estrés físico o psíquico. Las manifestaciones clínicas más comunes son la irritabilidad, problemas de concentración, trastornos del sueño, tensión muscular, tristeza, cefaleas y molestias gastrointestinales (Organización Mundial de la Salud, 2010).

Estado del arte

El estrés laboral es entendido como la respuesta ante exigencias y presiones laborales que sobrepasan las capacidades que tiene el individuo para afrontar la situación. El estrés laboral puede aumentar cuando el empleado siente que no recibe suficiente apoyo o ayuda de sus compañeros, cuando el control sobre su trabajo es limitado o cuando tiene dificultades para sobrellevar las exigencias y presiones laborales (Tulcanaza, 2022).

Los efectos del estrés se pueden presentar de diversa manera en cada persona. Tulcanaza (2022) menciona que en el contexto laboral se puede ver reflejado mediante el aumento de ausentismo en el trabajo, deterioro en la calidad y rendimiento laboral y la tendencia al abandono del puesto de trabajo; en el contexto familiar se puede presentar como problemas para mantener relaciones o deterioro en estas, aislamiento; en el contexto

personal se puede presentar como cansancio emocional, dolencias físicas, insomnio, labilidad emocional, preocupación, miedo al fracaso, pensamientos negativos.

Los docentes universitarios, al estar en contacto directo con otras personas y tener que cumplir múltiples demandas, están expuestos a altos índices de estrés, que se pueden ver reflejados a través de manifestaciones emocionales, cognitivas, conductuales y somáticas (González-Palacios et al., 2021).

Extremera et al. (2010) expone que entre los principales síntomas asociados al estrés en el profesorado están la dificultad para desconectarse del trabajo, problemas de sueño, cansancio que aumenta la vulnerabilidad a las enfermedades, trastornos de la voz, problemas gastrointestinales, molestia en la espalda y cuello, dolores de cabeza, enfermedades coronarias, sudor frío, náuseas, taquicardia y aumento de enfermedades virales y respiratorias. Además, agrega que estos síntomas también se relacionan con el consumo y abuso de fármacos tranquilizantes, estimulantes, abuso de café, tabaco, alcohol y otras drogas.

Respecto a síntomas de estrés en docentes universitarios, Alarcón et al. (2015) menciona que el incremento en las tareas que deben realizar los docentes los expone al incremento de estrés, siendo vulnerables a enfermedades físicas y emocionales, entre ellos trastornos del sueño, trastornos digestivos como colitis o gastritis, cefaleas, contracturas, ansiedad, depresión, fatiga física, disfonías, parálisis facial, entre otros.

Alvites-Huamaní (2019) refiere que el estrés docente “es una angustia que no se disipa y que produce en él reacciones adversas en su organismo” (p. 143); de manera fisiológica se manifiesta con insomnio, taquicardia, trastornos digestivos y tensión; de manera psicológica se manifiesta con irritabilidad, ansiedad, ira y depresión; de manera conductual se manifiesta con aburrimiento, divagación y abuso de sustancias. Esto genera agotamiento y desgaste en el docente.

Los efectos del estrés no solo repercuten en la persona, también perjudican a la institución, ya que el bienestar del trabajador va a estar relacionado con el desempeño en sus actividades (Millán et al., 2017).

En el estudio de tipo cualitativo de Gómez-Ortiz et al. (2019), que tuvo como objetivo identificar factores de riesgo psicosocial ocupacional en académicos de universidades de Bogotá, se obtuvo como resultado que la inseguridad laboral, las excesivas exigencias laborales y la alta carga de trabajo son los principales factores psicosociales laborales generadores de estrés en los profesores universitarios; además, las exigencias y esfuerzos laborales son percibidos como más altos por parte de los profesores más jóvenes, con categoría de asistentes.

Por otro lado, Oliveira (2020) en su investigación cualitativa, que analizó las percepciones de docentes de Uruguay respecto a las condiciones, medio ambiente de trabajo y su impacto en la salud, menciona como hallazgos principales seis dimensiones analíticas que mayormente aparecían en la narrativa de los participantes: dificultades para cumplir con la planificación educativa, problema de los espacios y tiempo, satisfacción con el trabajo, carga laboral psíquica y física y la evaluación como problemas; además, se destaca una relación notable entre el proceso de salud enfermedad de los docentes y como esto está determinado por las condiciones y el medio ambiente de trabajo.

Estas investigaciones nos permiten observar cómo la problemática de estrés y contexto laboral docente ha sido abordada en investigaciones internacionales. En este sentido, diversos estudios han evidenciado que, independientemente del nivel educativo en el que el docente desempeñe su labor, el contexto laboral va a incidir en su desempeño laboral y en su bienestar personal (González-Palacios et al., 2021; Millán et al., 2017).

Respecto a investigaciones realizadas a nivel nacional, Fajardo et al. (2024) hace referencia a que los principales riesgos laborales que han tenido impacto en los docentes en

el contexto de Ecuador son: en el ámbito psicosocial, la carga mental, estrés, cansancio emocional, disfonía, riesgo de padecer enfermedades crónicas; en el ámbito ergonómico, dolencias musculoesqueléticas, malestar en cuello, espalda alta y baja; mientras que en lo organizacional están las relaciones laborales conflictivas, gestión inadecuada de la dinámica de trabajo, condiciones laborales insatisfactorias.

Ramírez-Ocaña et al. (2020), en su investigación cuantitativa con una muestra conformada por 559 docentes y administrativos de una universidad privada ecuatoriana, refiere que las mujeres, docentes, de menos edad, con menor antigüedad en la institución, que trabajan bajo modalidad de tiempo completo, son el grupo más vulnerable ante riesgos psicosociales y sus repercusiones en la salud.

Reyna et al. (2022) en su estudio con diseño mixto no experimental, determinó que el personal docente de las IES de Manabí mantiene un nivel de estrés considerable, el cual limita tener un rendimiento óptimo; encontrando que tendrá mayor impacto negativo en los resultados del desempeño docente mientras más alto sea el nivel de estrés, exista mayor sobrecarga laboral y desgaste emocional y mientras mayor sea el desequilibrio entre el esfuerzo y la retribución.

Por otro lado, Guarderas (2022), en su estudio cuantitativo con la finalidad de determinar los efectos del burnout en relación con el desempeño laboral con una población de 92 docentes de una universidad en la ciudad de Quito - Ecuador, concluye que los docentes evaluados no están experimentando cansancio emocional y despersonalización; además, se sienten realizados profesionalmente. Esta investigación, a pesar de que se centraba en los efectos del burnout, nos permite visualizar otra perspectiva de la problemática que viven los docentes.

En conjunto, estas investigaciones muestran cómo el contexto laboral de los docentes está vinculado con el bienestar emocional, la motivación y la satisfacción,

confirmando que las condiciones laborales son un factor determinante en su salud integral (Millán et al., 2017; Ramírez-Ocaña et al., 2020).

Fundamentos legales

La Organización Internacional del Trabajo, que busca promover marcos nacionales para la prevención en seguridad laboral y salud de los trabajadores, enfatiza que es necesario mejorar los sistemas nacionales de salud y seguridad laboral; esto incluye reformar las políticas y programas que se encargan de promover la salud laboral y mejorar las condiciones de trabajo (International Labour Organization [ILO], 2006).

Esta investigación toma en cuenta diversas normativas del Ecuador que reconocen la salud mental y el bienestar laboral como derechos fundamentales, los cuales el Estado y las instituciones de educación tienen la responsabilidad de garantizar.

Dentro de la Constitución de la República del Ecuador (2008), en el artículo 32, se menciona que la salud es un derecho que el Estado debe garantizar, lo cual se vincula al ejercicio de otros derechos, como el trabajo. De igual manera, en el artículo 33 se enfatiza que "el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado" (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pp. 17-18). Según el artículo 349, el Estado debe garantizar los docentes seguridad, estabilidad, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico y remuneración justa (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Esto nos muestra que el trabajo es un derecho y que el Estado debe garantizar condiciones laborales dignas.

En este mismo marco, la Ley Orgánica de Salud Mental reconoce a la salud mental como un derecho que debe ser garantizado por el Estado, promoviendo actividades de prevención, promoción y atención integral para el bienestar psicológico en distintos ámbitos de la vida, incluido el laboral (Ley Orgánica de Salud Mental, 2024).

Dentro de la Ley Orgánica de Educación Superior (2018), en el artículo 6, respecto a los derechos de los profesores, se expone que es un derecho contar con las condiciones necesarias para el ejercicio de su labor y recibir capacitaciones periódicas acordes a su formación profesional y la asignatura que imparta. Esto permite entender que los profesores universitarios tienen el derecho de recibir actividades que fomenten e incentiven la superación académica y pedagógica.

Dentro del Código de Trabajo se establece que "los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales" (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2005, p. 35). Respecto a esto, Calderón y Mendoza (2022, como se citó en Torres Silva, 2025) hacen referencia a que en el contexto universitario privado existen zonas grises de normativas, en lo que refiere a la contabilidad y remuneración del tiempo dedicado a actividades académicas no presenciales, por ejemplo, en actividades de preparación de clase, evaluación, tutorías o investigación realizadas fuera del horario o espacio físico de la institución. Esto no solo podría afectar a las remuneraciones por el trabajo realizado, sino que también evidencia que los docentes no siempre pueden completar sus responsabilidades dentro de su horario laboral, ya que estas sobrepasan el tiempo establecido para la jornada laboral.

Fundamentos teóricos

Respecto a los fundamentos teóricos, el presente trabajo se guía desde el enfoque humanista de la psicología. Esto nos permite comprender el estrés no solo como un conjunto de manifestaciones clínicas, sino como una experiencia individual, cargada de significados personales.

El enfoque humanista de la psicología concibe a las personas como seres conscientes y activos, prestando gran interés al valor y sentido que le den a la vida y a la autorrealización. "El psicólogo humanista considera a la persona como una totalidad

peculiar en la cual se da una constante interrelación de los procesos cognitivos, emocionales y somáticos, estrechamente vinculados a un medio social determinado" (Amorós, 1996, p. 76).

Sassenfeld Jonquera y Moncada Arroyo (2006) enfatizan que lo que sabemos del mundo y del ser humano lo conocemos mediante nuestra experiencia, ya que la realidad se produce entre el observador y lo observado; es por esto que existen innumerables realidades válidas.

Centrarnos en la descripción de los significados de la palabra y los procesos psicológicos de la experiencia humana permite la construcción de modos de aprehensión de la realidad donde se rescata la subjetividad de la persona (Holanda, 2017). Es así como podemos "entender de manera exacta y empírica la experiencia que el ser humano tiene del mundo, de sí mismo y de sus semejantes" (Sassenfeld Jonquera y Moncada Arroyo, 2006, p. 94).

Rogers (1951) plantea el concepto de sí mismo (*self*) como una configuración organizada de las percepciones de sí mismo, admisible para la conciencia; esto genera una tendencia a actualizarse o buscar el bienestar. Sin embargo, la falta de autenticidad vivida por el sujeto, ya sea por causas psicológicas o por vivir en una realidad amenazante, crea que la capacidad de autoconstrucción personal o el desarrollo del concepto de sí mismo se den de manera inadecuada, generando malestar o trastornos psicológicos en el individuo (Casanova, 1993).

Por otro lado, Abraham Maslow, en esta misma línea teórica, propone que las personas tenían un orden particular para satisfacer las necesidades básicas y desarrollar necesidades y deseos más elevados; esta jerarquía se conoce como la Pirámide de Maslow (Maslow, 1954).

Esta pirámide inicia desde las necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades de afiliación, necesidades de reconocimiento, hasta llegar a la autorrealización. La autorrealización es la necesidad psicológica más elevada; sin embargo, desarrollarse en contextos de inseguridad, inestabilidad emocional, entre otros, genera que algunas personas, entre ellas los docentes, no puedan llegar a la autorrealización (Doubront, 2020).

Estos autores permiten comprender que la vida es una constante búsqueda de bienestar personal, pero el estar en un contexto que genera malestar va a interferir en la vida de la persona y puede generar manifestaciones de trastornos psicológicos.

Definiciones del estrés

Selye y Fortier (1950) describen al estrés como una respuesta no específica del cuerpo hacia una demanda, una reacción particular entre la persona y el entorno, que es evaluada como agotadora o que sobrepasa sus recursos y pone en peligro su bienestar. Estos autores describieron síntomas físicos como taquicardia, fatiga, alteraciones del sueño, tensión en el cuerpo, problemas digestivos y cefaleas; esto a su vez puede generar enfermedades psicosomáticas.

Para Lazarus y Folkman (1984), el estrés se origina en la interacción que tiene el individuo y el entorno, que el sujeto evalúa como amenazante y que sobrepasa su capacidad de afrontamiento. La evaluación cognitiva que realice el individuo va a determinar por qué y hasta qué punto el entorno es estresante.

Las emociones son respuestas que permiten adaptarnos, comunicarnos y relacionarnos con el medio en el que nos encontramos. Valero et al. (2012) refieren que el estrés y las emociones están relacionadas; además, sugieren que un nivel alto de estrés y continuo se relaciona con ser más propenso a algunas enfermedades y trastornos que inciden en la salud del individuo.

McEwen y Sapolsky (2006) mencionan que el estrés son tensiones nerviosas y que la vida nos somete constantemente a estas. Además, añade que la forma en que se percibe un entorno y la salud física general son los principales factores que establecen cómo va a actuar la persona ante un acontecimiento estresante o el estrés frecuente.

Manifestaciones clínicas del estrés

Según Ekman (1965), las emociones se manifiestan mediante respuestas fisiológicas automáticas; esto también pasa con el estrés. Cambios fisiológicos, como la tensión muscular, respiración, sudoración, fatiga o la aceleración del ritmo cardiaco, son respuestas adaptativas del organismo ante situaciones de amenaza o de sobrecarga.

Martínez Díaz y Díaz Gómez (2007) refieren que:

> "El fenómeno del estrés se lo suele interpretar en referencia a una amplia gama de experiencias, entre las que figuran el nerviosismo, la tensión, el cansancio, el agobio, la inquietud y otras sensaciones similares, como la desmesurada presión escolar, laboral o de otra índole. Igualmente, se lo atribuye a situaciones de miedo, temor, angustia, pánico, afán por cumplir, vacío existencial, celeridad por cumplir metas y propósitos, incapacidad de afrontamiento o incompetencia interrelacional en la socialización" (p. 12).

Kunz (2014) señala que la función primordial del cerebro es organizar la conducta y que se realice una acción. En este sentido, retoma los planteamientos de Henri Laborit, explica que se produce una inhibición de la acción cuando las conductas se vuelven imposibles, lo que trae repercusiones en la salud. Esta inhibición ocurre cuando una conducta instintiva es imposible de realizar, cuando actuar es inútil, cuando no se puede predecir un peligro o cuando no existe un patrón de respuesta previa que guíe la acción (Kunz, 2014).

Llevando esto al contexto docente, cuando el docente se encuentra en constante interacción con situaciones que ellos perciben como estresantes y que no pueden cambiar, está sujeto a una inhibición de la acción. La falta de estrategias para afrontar estas situaciones puede llevar a que se produzcan situaciones patológicas, enfermedades físicas y comportamientos asociados con las enfermedades mentales (Kunz, 2014; Lazarus y Folkman, 1984).

Por otro lado, McEwen y Sapolsky (2006) mencionan que la reacción al estrés hace que el cuerpo envíe diferentes hormonas a la circulación sanguínea; esto a largo plazo puede causar desgaste y deterioro del cuerpo. Las consecuencias a la salud pueden incluir aumento en el apetito, debilitación del sistema inmune, ansiedad, falta de interés en actividades físicas, pérdida de sueño, aumento de las palpitaciones del corazón y elevación de los niveles de azúcar en la sangre; estos son factores de riesgo para enfermedades cardíacas, accidentes cerebrovasculares, la obesidad, la diabetes y la aterosclerosis (McEwen y Sapolsky, 2006).

Contexto laboral docente

La percepción que los docentes construyen sobre su entorno laboral va a estar determinada por la organización del trabajo, las condiciones de trabajo y la experiencia en relación con el clima laboral. Las condiciones de trabajo son "el conjunto de las circunstancias y características ecológicas, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas, jurídicas y organizacionales en el marco de las cuales se desarrollan la actividad y las relaciones laborales" (Restrepo Escobar y López Velásquez, 2013, p. 56).

En el contexto docente, la manera en que el profesor interpreta sus condiciones laborales influye directamente en su bienestar o malestar. Así como lo mencionan Restrepo Escobar y López Velásquez (2013), quienes refieren que, desde el enfoque psicosocial, se contempla la interacción de la percepción que tenga la persona y las condiciones del

entorno. En este sentido, y en concordancia con lo propuesto por Rogers (1951), se reconoce que la experiencia subjetiva del individuo tiene un papel importante.

Alta conflictividad, déficit presupuestario, actualización profesional, nivel académico o de manejo de contenidos de los estudiantes, alta cantidad de estudiantes y la disposición de recursos para realizar la labor docente y de investigación son condiciones particulares de trabajo en las que laboran los docentes universitarios, y que tienen un impacto en su bienestar psicológico (Millán et al., 2017).

López y Alcántara (2014) destacan que entre las exigencias laborales a las que se ven sometidos los docentes se encuentran: cubrir determinados números de cursos, clases, artículos y conferencias, realizar trabajos pendientes en horas o días de descanso, permanecer sentado la mayor parte del tiempo, estar fijo en su lugar de trabajo, tener un estricto control de calidad, permanecer de pie para trabajar, tener que mantener tensas las muñecas para trabajar y recibir órdenes poco claras de sus superiores o jefes.

Por otro lado, Samaniego y Suárez (2018) mencionan entre los factores relacionados con el medio laboral los horarios de trabajo poco flexibles, trabajo nocturno, no tener pausas o descansos durante la jornada laboral, monotonía, tener poca autonomía o capacidad de elección, descompensación entre la responsabilidad sobre los posibles errores y el nivel de control del trabajo, la comunicación en el trabajo, estilo de mando, las relaciones interpersonales en el trabajo, inseguridad e incertidumbre respecto al empleo o el futuro profesional.

Percepción del estrés en docentes

El estrés es considerado una experiencia subjetiva producida por la percepción de que existen demandas excesivas o amenazantes que pueden tener consecuencias negativas en la persona (Peiró y Rodrígez, 2008).

Kyriacou (2001) expresa que el estrés docente surge cuando se percibe que las demandas y exigencias laborales y académicas sobrepasan su capacidad de afrontamiento. Esto es una interpretación subjetiva, ya que cada docente va a percibir el estrés de manera individual.

En concordancia con lo anterior, el estrés percibido se puede definir como “el juicio que elabora la persona a partir de la sensación de que sus recursos personales están siendo superados por las demandas a las que se enfrenta”(Torres-Hernández, 2025, p. 3), o el “grado en que las personas perciben las demandas de su entorno como impredecibles e incontrolables” (Jorquera-Gutiérrez y Guerra-Diaz, 2023, p. 2).

Las condiciones que generan estrés en los docentes son variadas. Factores como el clima laboral negativo, programas educativos poco eficientes, poca valoración del trabajo que realiza el docente y dificultades propias de la enseñanza inciden en el abandono de la profesión (Torres-Hernández, 2025). En este sentido, el estrés docente no puede entenderse como un fenómeno aislado, sino como producto de las interacciones entre las demandas laborales y los recursos disponibles para afrontarlas.

Demandas laborales específicas como la carga de trabajo, presiones estructurales, las exigencias del currículo, las clases demandantes, la insuficiencia de recursos, los desafíos en el aula y el trabajo emocional de apoyar a los estudiantes, se asocian con agotamiento, menor satisfacción laboral, ausentismos, menor eficacia en el trabajo y estrés (Kyriacou, 2001).

Esteve (1994) propone una clasificación de los indicadores del malestar docente, diferenciándolos en factores de primer orden, los que influyen de manera directa sobre la acción del profesor en su clase, creando tensiones relacionadas a sentimientos y emociones negativas, y factores de segundo orden, que son condiciones ambientales del contexto en que se practica la docencia.

Dentro de los factores de primer orden se encuentran: recursos materiales y condiciones de trabajo, los cuales abarcan problemas de conservación de los edificios, escasez de mobiliario, falta de calefacción, insuficiencia de locales adecuados, falta de recursos materiales didácticos, entre otros; violencia en las instituciones educativas, que implica situaciones que los profesores pueden vivir, como insultos en paredes o infraestructuras de la institución educativa, insultos verbales, atentados contra sus coches en las proximidades de la institución; y el agotamiento docente y la acumulación de exigencias sobre el profesor, donde un ciclo degenerativo de la eficacia docente, genera agotamiento, malestar docente y puede generar síndrome de Burnout (Esteve, 1994).

Respecto a los factores de segundo orden Esteve (1994) menciona: modificación en el rol del profesor y de los agentes tradicionales de socialización, ya que los profesores deben tratar de establecer qué deben hacer o qué valores se imparten, ya que en la actualidad se ha perdido el consenso; la función docente, que abarca contestación y contradicciones, donde se espera que el docente sea amigo de los alumnos, pero también que deje de lado esa posición y tome un papel de juez al momento de finalizar el curso; modificación del apoyo del contexto social, debido a que se le atribuyen a los docentes la responsabilidad de todo lo que puede ir mal en la institución de educación; los objetivos del sistema de enseñanza y el avance de los conocimientos, en donde el dominio de las materias se hace difícil, hasta el punto de afectar a la seguridad del profesor en sí mismo; la imagen del profesor, donde se transmiten estereotipos del docente como idílico o conflictivo.

En relación con los factores personales asociados al estrés, en el estudio cuantitativo de Torres-Hernández (2025) se encontró un efecto directo negativo y significativo de la vocación a la docencia en el estrés percibido. Este autor refiere que cuando existe mayor vocación, los docentes aprecian en menor medida el estrés de forma

directa. Esto quiere decir que la vocación influye directamente en el estrés a través de la autoeficacia emocional, la valoración de las emociones propias y la regulación emocional (Torres-Hernández, 2025).

De manera complementaria, Tacca Huamán y Tacca Huamán (2019), en su estudio cuantitativo, exponen que se relaciona positivamente diversas condiciones del entorno laboral docente, como las exigencias psicológicas y el trabajo activo, correspondientes a las dimensión psicológica; así como en factores de la dimensión social, como las compensaciones, la doble presencia del docente y el apoyo percibido. Estos resultados refuerzan la idea de que el estrés docente es una problemática multifactorial.

Capítulo II. Marco Metodológico

Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo teórico-aplicado, ya que utiliza los conocimientos de una disciplina científica para explicar procesos o fenómenos que se producen en la realidad concreta para tratar de dar respuesta a un problema. Sigue una ruta cualitativa que, según Hernández-Sampieri (2018) "se enfoca en comprender fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en su ambiente natural y en relación con el contexto" (p. 390), lo que permitiría examinar cómo se perciben y experimentan los fenómenos estudiados.

El alcance es descriptivo, pues este permite identificar, mostrar y narrar situaciones o características de un objeto de estudio, pero no dar explicaciones de los hechos o fenómenos (Bernal, 2016). El diseño es transversal y no experimental, ya que los datos se recogen en un solo momento y no se manipulan variables (Hernández-Sampieri, 2018).

Población

La población del presente estudio está constituida por docentes de una Institución de Educación Superior (IES) de la provincia de Manabí, de la ciudad de Portoviejo, del sexo femenino y masculino, que se encuentren en el rango de edad de 30 a 50 años.

Muestra

Se empleó un muestreo teórico, que "se elige a partir del conocimiento teórico que se va construyendo sobre la marcha" (Martínez-Salgado, 2012, p. 616). Se trabajó con una muestra de 10 docentes; a pesar de que es un número reducido, en las investigaciones cualitativas el tamaño de la muestra no es importante desde una perspectiva probabilista, sino que el objetivo principal es profundizar en el entendimiento del fenómeno investigado (Hernández-Sampieri, 2018).

Criterios de selección de muestra

Criterios de inclusión

- Ser docente de tiempo completo de la Institución de Educación Superior en la que se está realizando la investigación.
- Tener disposición para participar en la investigación y firmar el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Ser docente jubilado de la Institución de Educación Superior (IES) en la que se está realizando la investigación.
- Docentes cuya labor sea mayormente de gestión administrativa y que tengan menos de 12 horas de docencia.

Técnica

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de entrevista semiestructurada. Esto permitió obtener información específica, pero manteniendo la flexibilidad de introducir preguntas adicionales para precisar o profundizar en la información.

Según Babativa et al. (2024), la entrevista semiestructurada es una herramienta eficaz que permite conocer y comprender la percepción de los sujetos de investigación, con el fin de comprender una realidad determinada.

Se realizó una entrevista piloto a un participante fuera de la muestra final y se realizó una validación por expertos para ajustar la guía de preguntas, evaluar la claridad de las preguntas y el tiempo de ejecución; esto garantiza la validez de la recolección de los datos.

Instrumento

Se utilizó una guía de preguntas diseñada por la investigadora, la cual incluye preguntas abiertas y flexibles alineadas en secciones temáticas a partir de los objetivos de la investigación y tomando como base investigaciones previamente realizadas. La

entrevista piloto y la validación por expertos permitieron realizar ajustes necesarios para asegurar la claridad de las preguntas.

Método

Se aplicó un método inductivo y analítico. El método inductivo es flexible, va de lo individual a lo general y permite encontrar posibles relaciones generales (Gómez, 2012). El método analítico permite estudiar y analizar las partes de un todo para observar la naturaleza del fenómeno estudiado (Gómez, 2012). Se implementaron estos métodos a partir del análisis de las entrevistas.

Procedimiento

Planeación de la investigación

Se delimitaron los objetivos de investigación, se definieron los criterios de inclusión y exclusión de los participantes y se elaboró la guía de preguntas para la entrevista semiestructurada. La guía de preguntas estuvo alineada en secciones temáticas a partir de los objetivos de la investigación y el marco teórico. Además, se realizó una entrevista piloto a un participante fuera de la muestra final y validación por expertos, para ajustar la guía de preguntas, evaluar la claridad de las preguntas y el tiempo de ejecución.

Dentro de la validación de expertos, la mayoría de las preguntas obtuvieron un Índice de Validez de Contenido (CVI) igual a 1.00, lo cual indica que todos los expertos coincidieron en que cumplen totalmente con los criterios de evaluación. Sin embargo, las preguntas 3 y 4 obtuvieron un CVI de 0.33, lo que indica que requieren una reformulación. A partir de esto, se realizaron cambios en la guía de preguntas.

Se obtuvo el consentimiento de la máxima autoridad de la Institución de Educación Superior y la aprobación del Comité de Ética de la Investigación en Seres Humanos de la Pontificia Universidad Católica para iniciar la aplicación de las entrevistas.

Selección de la muestra

El contacto inicial se realizó por medio del departamento de Talento Humano de la institución, el cual envió de manera masiva por medio de correo electrónico institucional el tema de investigación, objetivos, criterios de inclusión/exclusión, voluntariedad y contactos.

Se realizó un muestreo teórico hasta completar una muestra de 10 docentes.

Aspectos éticos

Con la finalidad de mantener las consideraciones éticas expuestas por el Comité de Ética de la Investigación en Seres Humanos, se respetó el principio de autonomía, se buscó minimizar los riesgos, se evitó causar daño, se garantizó la confidencialidad y privacidad de los datos personales de los participantes y se consideró una población adulta que no se encuentra dentro de un grupo vulnerable.

Se entregó un consentimiento informado donde se expusieron los objetivos de la investigación y se explicó que los datos proporcionados, grabaciones y transcripciones fueran utilizados únicamente para fines académicos. Las grabaciones de las entrevistas y transcripciones fueron eliminadas una vez que se realizó el trabajo de análisis de los resultados.

Recolección de datos

La entrevista fue realizada por la investigadora principal. Se llevó a cabo dentro de las oficinas del Centro de Psicología Aplicada de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Manabí, con una duración de 30-45 minutos por entrevista, en un horario acordado previamente con la persona participante. Antes de iniciar, se entregó el consentimiento informado en formato físico.

La entrevista se realizó una vez a cada uno de los 10 participantes, y fue grabada en audio a través del teléfono móvil de la investigadora principal.

El propósito de la entrevista fue recoger las narrativas individuales sobre las manifestaciones clínicas del estrés, estresores contextuales y describir el estrés en el funcionamiento emocional, relacional y laboral de los docentes.

Los materiales generados por los participantes fueron un archivo de audio de la grabación de la entrevista, una trascripción de la entrevista en documento digital y un consentimiento informado físico firmado.

Durante la aplicación de las entrevistas, se procuró generar un ambiente de confianza, para que los participantes se sintieran cómodos al compartir sus experiencias. Se recordó el carácter voluntario de su participación y su derecho a no responder alguna pregunta o retirarse sin ninguna consecuencia.

Análisis de datos

Se aplicó un análisis temático, codificación abierta, categorización y análisis interpretativo. Esto permitió una comprensión de las experiencias subjetivas relacionadas con las manifestaciones clínicas del estrés y el contexto laboral en docentes.

Posterior a la aplicación de la entrevista, se realizó una transcripción en formato digital, con un identificador codificado. La transcripción fue realizada por la investigadora principal, para garantizar la fidelidad y evitar errores de software.

Tomando en consideración lo que expresa Hernández-Sampieri (2018), se llevó a cabo una lectura exhaustiva y repetida de las transcripciones de las entrevistas, con la finalidad de obtener una visión global de los discursos y determinar unidades de análisis inicial. Posteriormente, se produjo una codificación abierta identificando unidades de significado en concordancia con los objetivos del estudio y el marco teórico. Los códigos con significados similares se agruparon en categorías y subcategorías más amplias. Esto permitió organizar la información y facilitar la interpretación de los datos.

Se elaboró una matriz de codificación de categorías y subcategorías, donde se registraron los fragmentos más representativos, los códigos asignados y las relaciones entre categorías. Esta matriz sirvió como herramienta organizativa y de respaldo metodológico, garantizando la transparencia del análisis.

Interpretación

Se realizó un análisis temático e interpretativo, para identificar patrones, similitudes y diferencias entre las narrativas de los participantes. A partir de este proceso se construyeron descripciones e interpretaciones de las narrativas de los entrevistados.

Capítulo III. Resultados

Para los resultados se utilizó una combinación de las narrativas descriptivas de los docentes ordenadas en una tabla. Esto permitió exponer los temas y patrones identificados.

Tabla 1

Matriz de codificación de categorías y subcategorías de la entrevista

Categoría	Definición	Sub categoría	Código	Fragmento
Manifestaciones clínicas del estrés	"El fenómeno del estrés se lo suele interpretar en referencia a una amplia gama de experiencias, entre las que figuran el nerviosismo, la tensión, el cansancio, el agobio, la inquietud y otras sensaciones similares, como la desmesurada presión escolar, laboral o de otra índole. Igualmente, se lo atribuye a situaciones de miedo, temor, angustia, pánico, afán por cumplir, vacío existencial, celeridad por cumplir metas y propósitos, incapacidad de afrontamiento o	Síntomas de estrés	M.C_S.E_E2 M.C_S.E_E3 M.C_S.E_E4 M.C_S.E_E5 M.C_S.E_E6 M.C_S.E_E7 M.C_S.E_E9 M.C_S.E_E10	"Muchísima fatiga, muchísimo cansancio, un cansancio físico, también como cansancio mental… dolores que hay como en la cervical, determinados como contracturas" (M.C_S.E_E7). "Dolor de cabeza, contractura muscular, fatiga, resequedad en los ojos, entumecimiento facial, hormigueo facial" (M.C_S.E_E10).
		Cambios emocionales y conductuales	M.C_ C.E.C_E2 M.C_C.E.C_E3 M.C_ C.E.C_E4 M.C_ C.E.C_E5 M.C_ C.E.C_E6 M.C_ C.E.C_E7 M.C_ C.E.C_E10	"Un poco más enojada o frustrada… sentimientos de querer llorar por la frustración o no venir a trabajar a veces, como decepción" (M.C_C.E.C_E3). "Irritabilidad, Ira" (M.C_S.E_E4).
		Afectación en el desempeño, motivación y eficacia docente	M.C_D.M.E_E1 M.C_D.M.E_E2 M.C_D.M.E_E3 M.C_D.M.E_E4 M.C_D.M.E_E5	"En el momento de impartir la clase, a veces se siente un poco con menos energía… y un poco menos

	incompetencia interrelacional en la socialización" (Martínez Díaz y Díaz Gómez, 2007, p. 12).		M.C_D.M.E_E7 M.C_D.M.E_E8	concentración" (M.C_D.M.E_E5). "Afecta mi ritmo que llevo… me afecta el tiempo o lo rápido, sí, quiero agarrar todo" (M.C_D.M.E_E8).
Significados personales del estrés y los estresores contextuales	El estrés percibido es el "grado en que las personas perciben las demandas de su entorno como impredecibles e incontrolables" (Jorquera-Gutiérrez y Guerra-Diaz, 2023)	Experiencia, expectativas e ideales profesionales y realidad laboral	S.P.E.C_E.E.I.R_E1 S.P.E.C_E.E.I.R_E3 S.P.E.C_E.E.I.R_E4 S.P.E.C_E.E.I.R_E5 S.P.E.C_E.E.I.R_E6 S.P.E.C_E.E.I.R_E8 S.P.E.C_E.E.I.R_E9 S.P.E.C_E.E.I.R_E10	"Es otra realidad. Cuando tú entras de docente… crees que puedes hacer un cambio… pero la realidad es que no siempre sucede" (S.P.E.C_E.E.I.R_E4). "La verdad, yo me siento muy a gusto con mi vida como docente. Entonces creo que sí cumple con mis expectativas, pues aquí yo me desempeño en la profesión en la que yo mismo tengo. Entonces estoy aprendiendo y a la vez enseñando lo que yo sé. Así que así sí cumplen mis expectativas" (S.P.E.C_E.E.I.R_E5).
		Espacio físico	S.P.E.C_E.F_E1 S.P.E.C_E.F_E3 S.P.E.C_E.F_E4 S.P.E.C_E.F_E5 S.P.E.C_E.F_E6 S.P.E.C_E.F_E7 S.P.E.C_E.F_E8 S.P.E.C_E.F_E10	"La falta de luminosidad en las oficinas, la distribución de las oficinas con mucho ruido cuando son compartidas, existe mucho ruido al tratarse

				uno de concentrar en actividades que merecen silencio" (S.P.E.C_E.F_E3). "No tenemos una sala de descanso" (S.P.E.C_E.F_E6).
		Aspectos más demandantes del trabajo	S.P.E.C_A.D_E1 S.P.E.C_A.D_E2 S.P.E.C_A.D_E3 S.P.E.C_A.D_E4 S.P.E.C_A.D_E5 S.P.E.C_A.D_E6 S.P.E.C_A.D_E7 S.P.E.C_A.D_E8 S.P.E.C_A.D_E9 S.P.E.C_A.D_E10	"No existen procesos claros, definidos… Se volvió hasta una molestia porque nadie sabe nada, a nadie le corresponde hacer nada, se demoran, se olvidan" (S.P.E.C_A.D_E1). "Trabajo administrativo… es un tiempo que no es real en función a las horas asignadas" (S.P.E.C_A.D_E7).
		Características del contexto laboral que contribuyen al estrés	S.P.E.C_C.C.L_E1 S.P.E.C_C.C.L_E3 S.P.E.C_C.C.L_E4 S.P.E.C_C.C.L_E5 S.P.E.C_C.C.L_E6 S.P.E.C_C.C.L_E7 S.P.E.C_C.C.L_E8 S.P.E.C_C.C.L_E9 S.P.E.C_C.C.L_E10	"Trabajo administrativo… Es un cálculo que no se ajusta a la realidad" (S.P.E.C_C.C.L_E7). "Los horarios… yo no vivo aquí, tengo que desplazarme, para mí los horarios sí son complejos" (S.P.E.C_C.C.L_E10).
Estrés en el funcionamiento emocional, relacional y laboral	La forma en que se percibe una situación y la salud física general son los factores principales que determinan cómo	Significado del estrés	F.E.R.L_S.E_E1 F.E.R.L_S.E_E2 F.E.R.L_S.E_E3 F.E.R.L_S.E_E4 F.E.R.L_S.E_E5 F.E.R.L_S.E_E7 F.E.R.L_S.E_E8 F.E.R.L_S.E_E9	"Para mí el estrés no resulta beneficioso… puede llevar a equivocarte… también a que tal vez tu actitud o tu predisposición no sea la mejor" (F.E.R.L_S.E_E4).

va a reaccionar la persona ante u acontecimiento estresante o el estrés frecuente (McEwen y Sapolsky, 2006). Esta reacción va a tener repercusión en los diferentes ámbitos de la vida de la persona.		F.E.R.L_S.E_E10	"Es parte del trabajo, entonces no lo veo como algo negativo. Es normal, al final está en nosotros ver cómo manejar ese estrés. Entonces el estrés siempre va a estar. Sea cual sea el trabajo que hay" (F.E.R.L_S.E_E10).
	Impacto en la salud, relaciones y rol docente	F.E.R.L_S.R.R_E1 F.E.R.L_S.R.R_E3 F.E.R.L_S.R.R_E4 F.E.R.L_S.R.R_E5 F.E.R.L_S.R.R_E6 F.E.R.L_S.R.R_E7 F.E.R.L_S.R.R_E8 F.E.R.L_S.R.R_E9 F.E.R.L_S.R.R_E10	"En mi salud ha impactado mucho porque antes no tenía estos dolores de cabeza, ni el cansancio en el cuerpo, como dolor muscular" (F.E.R.L_S.R.R_E3). "Prefiero, cuando tengo tiempo libre, descansar antes que, por ejemplo, salir a tomar un café con una persona o personas que son parte de mi círculo social… me termina aislando al final del día" (F.E.R.L_S.R.R_E7).
	Cambios en la institución	F.E.R.L_C.I_E1 F.E.R.L_C.I_E2 F.E.R.L_C.I_E3 F.E.R.L_C.I_E4 F.E.R.L_C.I_E5 F.E.R.L_C.I_E6 F.E.R.L_C.I_E7 F.E.R.L_C.I_E8 F.E.R.L_C.I_E9 F.E.R.L_C.I_E10	"Espacios de desestrés… un día de actividades deportivas… capacitaciones en el manejo del estrés" (F.E.R.L_C.I_E2). "Disminuir la carga administrativa... donde hay duplicidad de

procesos… no hay un espacio de comedor" (F.E.R.L_C.I_E4).

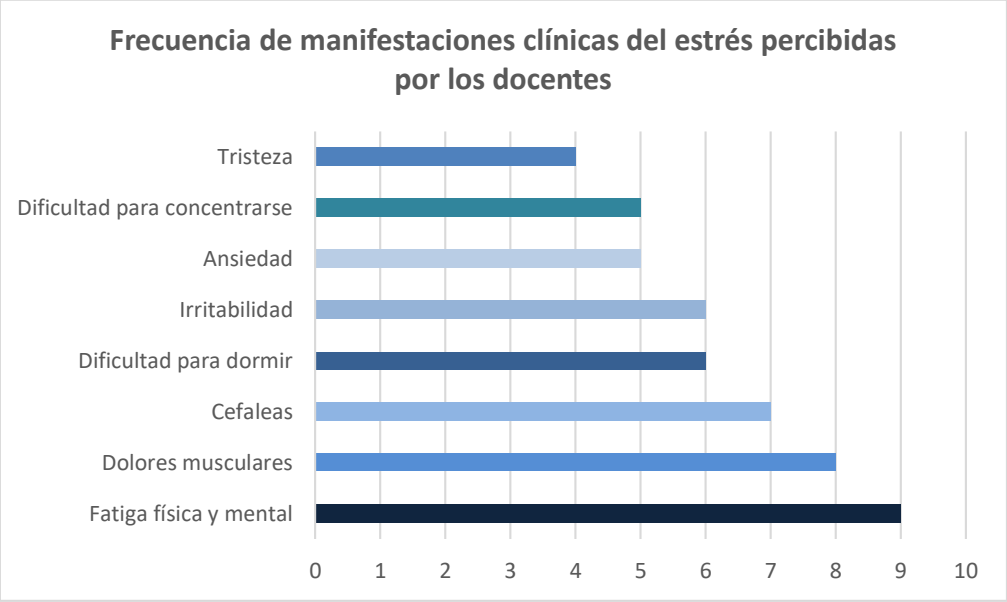
Capítulo IV. Análisis y discusión de resultados

A partir del análisis de las entrevistas, se presentan los principales hallazgos en relación con los objetivos específicos de la investigación. En este apartado se abordan las narrativas de los participantes y su vinculación o comparación con investigaciones similares.

En relación con las manifestaciones clínicas del estrés, según el análisis de las respuestas de los entrevistados (E2, E3, E4, E5, E6, E9, E10), entre las manifestaciones que mayormente perciben los docentes se encontraron: dolores musculares, frustración, irritabilidad, tristeza, dificultad para dormir, falta de concentración, ansiedad y dolores de cabeza. Esto nos muestra que el estrés docente se manifiesta simultáneamente en lo fisiológico y en lo psicológico, incluyendo componentes emocionales, cognitivos, conductuales y somáticos, como se muestra en el Gráfico 1.

Gráfico 1

Frecuencia de manifestaciones clínicas del estrés percibidas por los docentes



Nota. Las frecuencias corresponden a la recurrencia de menciones realizadas por los participantes.

Estas manifestaciones se asemejan a los síntomas de estrés en docentes de educación superior que exponen Alarcón et al. (2015): enfermedades físicas y emocionales, entre ellos trastornos del sueño, trastornos digestivos, cefaleas, contracturas, ansiedad, depresión, fatiga física, disfonías, parálisis facial, entre otros; y los síntomas en docentes de nivel de educación básica y universitaria que menciona Alvites-Huamaní (2019): insomnio, taquicardia, trastornos digestivos y tensión, irritabilidad, ansiedad, ira, depresión, aburrimiento, divagación y abuso de sustancias. Asimismo, se vincula con los planteamientos de Ekman (1965), que explica que el estrés genera respuestas fisiológicas automáticas que son respuestas adaptativas del organismo ante situaciones de amenaza o de sobrecarga, como la tensión muscular, fatiga o la aceleración del ritmo cardiaco.

Al explorar la pregunta "¿Cómo considera que estos cambios afectan en su desempeño, motivación y eficacia docente?", 9 de los 10 entrevistados (E1, E2, E3, E4, E5, E7, E8, E9, E10) reconocieron que percibían afectaciones. Se destacan narrativas como: "llevarte el trabajo a casa" (M.C_D.M.E_E2), "sí afectan en cuanto a la motivación… nos ponen siempre en una fase de alerta" (M.C_D.M.E_E3). "tener poca paciencia" (M.C_D.M.E_E4), "en el momento de impartir la clase, a veces se siente un poco con menos energía… y un poco menos concentración" (M.C_D.M.E_E5), "afecta mi ritmo que llevo… me afecta el tiempo o lo rápido, sí, quiero agarrar todo" (M.C_D.M.E_E8).

Estos resultados se asocian con lo planteado por Reyna et al. (2022), en su estudio con docentes de las IES de Manabí, quienes evidencian que el desempeño docente se ve afectado mientras más alto sea el nivel de estrés, mientras exista mayor sobrecarga laboral

y desgaste emocional y mientras mayor sea el desequilibrio entre el esfuerzo y la retribución.

Al abordar el significado personal del estrés, se obtuvieron respuestas diversas. Los docentes perciben al estrés desde dos perspectivas, una visión negativa asociada a enfermedad: “Definitivamente para mí el estrés no resulta beneficioso… puede llevar a equivocarte… también a que tal vez tu actitud o tu predisposición no sea la mejor” (F.E.R.L_S.E_E4), “Es una de las cosas más pesadas con las que se puede cargar realmente. Porque el estrés no es solamente… un asunto físico, sino que por supuesto, se lo siente en los distintos aspectos de la vida… No creo que tenga algo positivo tener estrés realmente” (F.E.R.L_S.E_E7), “sinónimo de enfermedad, es sinónimo de ataque a la salud” (F.E.R.L_S.E_E8); y una visión que reconoce ciertas dificultades pero que las perciben como normales a cualquier trabajo: “Es como hasta necesario… te permiten como concentrarte y saber que tienes que cumplir algunas cuestiones” (F.E.R.L_S.E_E2), “Creo que todos siempre estamos expuestos a situaciones de estrés, es parte de nuestra vida” (F.E.R.L_S.E_E3), “En cierto punto es positivo, pero también pues negativo si uno no lo sabe controlar” (F.E.R.L_S.E_E5), “Es parte del trabajo, entonces no lo veo como algo negativo, es normal, al final está en nosotros ver cómo manejar ese estrés. Entonces el estrés siempre va a estar. Sea cual sea el trabajo que hay” (F.E.R.L_S.E_E10).

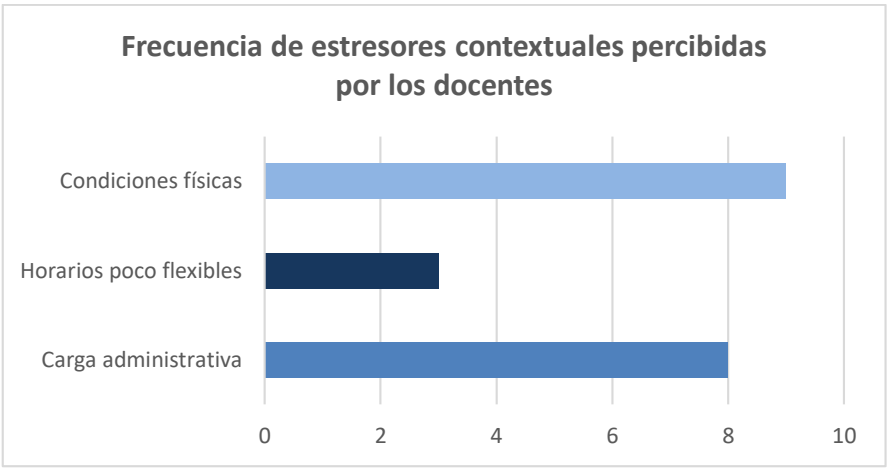
Esta diversidad de significados se relaciona con la conceptualización del estrés percibido por Jorquera-Gutiérrez y Guerra-Diaz (2023), quienes expresan que el estrés depende de cómo las personas perciben las demandas de su entorno.

Respecto a las características del contexto laboral que contribuyen al estrés, los entrevistados identificaron principalmente la carga administrativa y los horarios poco flexibles, como se muestra en el Gráfico 2. Se pueden resaltar narrativas como: “Trabajo administrativo… es un cálculo que no se ajusta a la realidad… Algo que le dan una hora

para hacer a la semana, realmente no toma una hora, sino que toma seis horas, por ejemplo" (S.P.E.C_C.C.L_E7), "Los horarios… yo no vivo aquí, tengo que desplazarme, para mí los horarios sí son complejos" (S.P.E.C_C.C.L_E10).

Gráfico 2

Frecuencia de estresores contextuales percibidas por los docentes

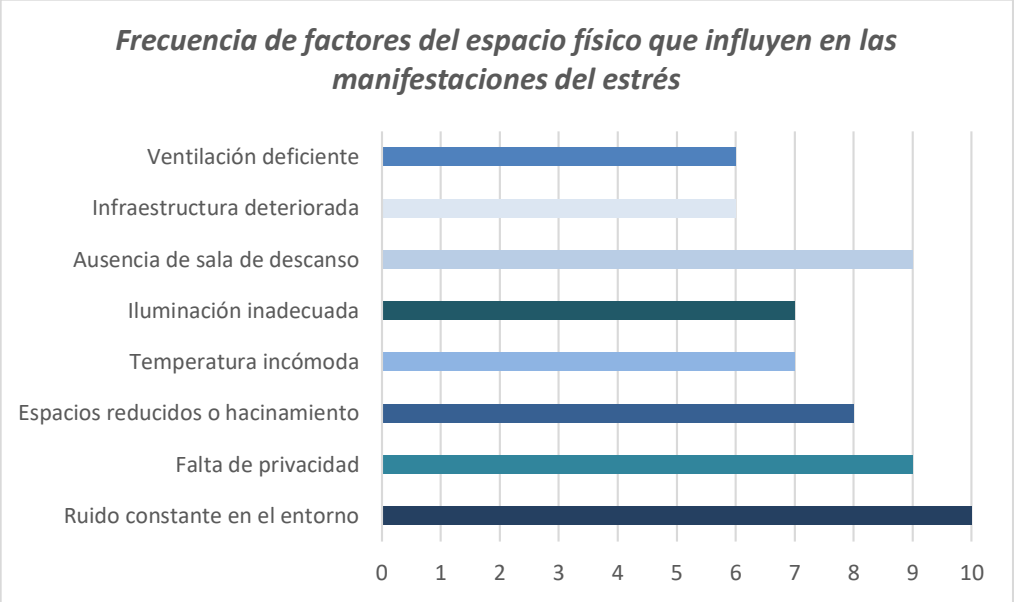


Nota. Las frecuencias corresponden a la recurrencia de menciones realizadas por los participantes.

En coherencia con lo anterior, al explorar la pregunta: "¿Qué factores del espacio físico en la institución influyen en las manifestaciones del estrés y de qué manera?", se pudo observar que los docentes señalaron principalmente aspectos como la iluminación, el ruido, la falta de privacidad al compartir oficina y la ausencia de espacios para el descanso y concentración, como se muestra en el Gráfico 3. Entre las narrativas se puede destacar: "La falta de luminosidad en las oficinas, la distribución de las oficinas con mucho ruido cuando son compartidas, existe mucho ruido al tratarse uno de concentrar en actividades que merecen silencio" (S.P.E.C_E.F_E3), "no hay oficinas… Son cubículos donde hay muchísima gente, muchísima gente que habla en tonos muy poco apropiados para cuando se comparten espacios" (S.P.E.C_E.F_E7).

Gráfico 3

Frecuencia de factores del espacio físico que influyen en las manifestaciones del estrés



Nota. Las frecuencias corresponden a la recurrencia de menciones realizadas por los participantes.

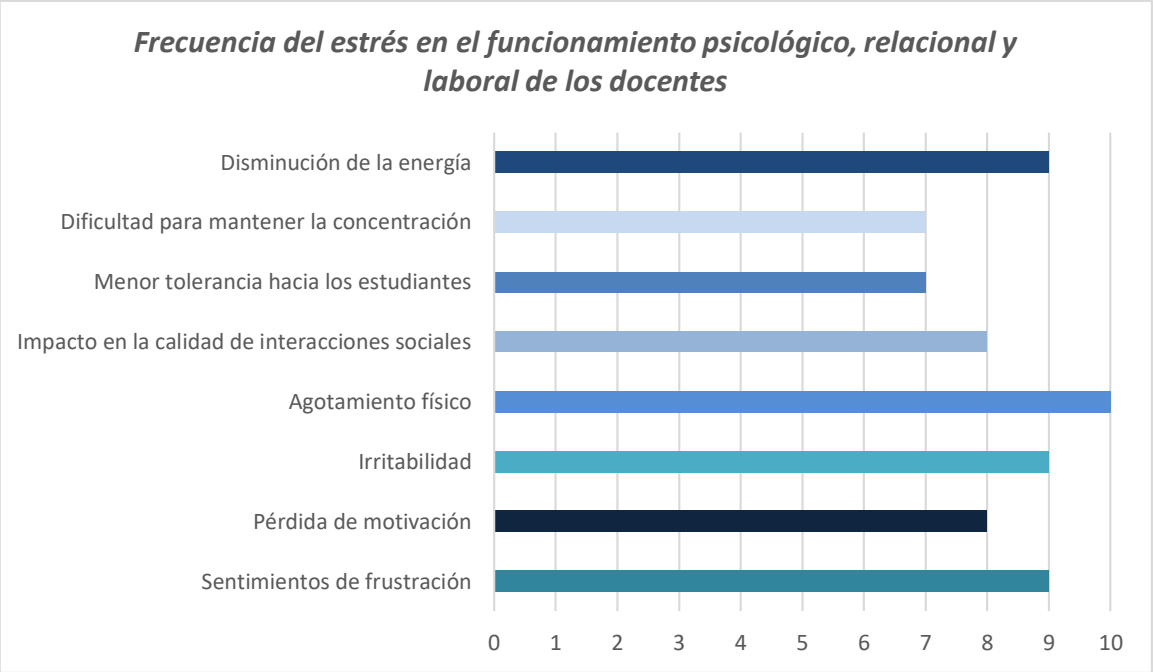
Estos hallazgos se relacionan con lo planteado por Oliveira (2020), el cual en su investigación menciona que el problema de los espacios es uno de las principales dimensiones respecto a las condiciones y medio ambiente de trabajo de docentes; Esteve (1994), que menciona los recursos materiales y condiciones de trabajo como factores que inciden en el malestar docente; y Peiró (1999), que establece como una de las categorías que genera estrés laboral los relacionados con el ambiente físico, los riesgos ambientales y las condiciones laborales, como el ruido, temperatura, espacio disponible, entre otros. Esto nos demuestra que el espacio físico es un factor ambiental que incide en la experiencia y percepción de estrés en los docentes.

Referente al estrés en el funcionamiento psicológico, relacional y laboral de los docentes, las narrativas de los docentes expresaron que el estrés sí repercute en su salud

mental, sus relaciones interpersonales y en el ejercicio de su rol docente, como se muestra en el Gráfico 4.

Gráfico 4

Frecuencia del estrés en el funcionamiento psicológico, relacional y laboral de los docentes



Nota. Las frecuencias corresponden a la recurrencia de menciones realizadas por los participantes.

En el plano emocional y fisiológico, los docentes manifestaron sentimientos de frustración, pérdida de motivación, irritabilidad y agotamiento físico. Narrativas como: “Estaba enojada, cuando llegaba a la casa. Con mis hijos era un poco más irritante” (F.E.R.L_S.R.R_E3), “Sentimientos de querer llorar por la frustración o no venir a trabajar a veces como decepción” (M.C_C.E.C_E3), “Lo que terminan haciendo es como crear obstáculos para poder motivarse, para poder rendir mucho más en los aspectos que se requieren principalmente” (M.C_D.M.E_E7).

En el funcionamiento relacional, los docentes reconocen que el estrés impacta en la calidad de sus interacciones sociales y en la tolerancia hacia los estudiantes. Algunos

docentes señalan que, debido al cansancio, tienden a aislarse o ser más distantes, como lo expresa: “Siento que tengo una vida menos sociable de lo que siempre he tenido” (F.E.R.L_S.R.R_E1), “Prefiero, cuando tengo tiempo libre, descansar antes que, por ejemplo, salir a tomar un café con una persona o personas que son parte de mi círculo social… me termina aislando al final del día. Perdiendo esos vínculos, perdiendo esos lazos” (F.E.R.L_S.R.R_E7), “Prefiero aislarme un poquito más para descansar. No salir. Y ahí, conlleva todo ese tema, dejar de hacer ejercicio, de salir, cosas así” (F.E.R.L_S.R.R_E10).

Estos resultados se relacionan con lo planteado por Tulcanaza (2022), quien señala que el estrés en docentes impacta negativamente en las relaciones interpersonales, manifestando deterioro en las relaciones, problemas para mantenerlas y aislamiento. Desde los planteamientos de Lazarus y Folkman (1984), estas respuestas pueden entenderse como el resultado de una evaluación cognitiva en la que las demandas laborales son percibidas como desbordantes.

En cuanto al funcionamiento laboral, los entrevistados refieren dificultad para mantener la concentración, lo cual corresponde a una afectación en el ámbito cognitivo, así como disminución de la energía, asociada al ámbito fisiológico; lo que repercute al momento de impartir clases. Los docentes expresaron: “A veces uno se siente con menos energía. De esa manera o está menos concentrado” (F.E.R.L_S.R.R_E5), “Llego cansado, no estoy tan concentrado” (F.E.R.L_S.R.R_E6), “Quitarme muchísima energía… cuando tengo que dar clases, no la tengo” (F.E.R.L_S.R.R_E7), “A veces la carga administrativa no me permite dar clases como yo quisiera” (F.E.R.L_S.R.R_E9), “La responsabilidad te lleva, pues, a tomarte este tema de llevarte el trabajo a casa” (M.C_D.M.E_E2).

Estas narrativas reflejan cómo el estrés genera desgaste psicológico que impacta en el ejercicio docente. Esto se vincula con lo señalado por Reyna et al. (2022), quienes

refieren que una alta carga laboral y altos niveles de estrés se asocian con una disminución del desempeño docente.

Al abordar la pregunta: "¿Qué cambios cree que se podrían implementar en la institución para reducir el estrés en los docentes?" se obtuvieron principalmente respuestas como: "Capacitaciones en el manejo del estrés" (F.E.R.L_C.I_E2), "disminuir la carga administrativa" (F.E.R.L_C.I_E4), "Con el tema del horario, implementar algunas opciones, por así decirlo, para poder tener esta flexibilidad… sala de descanso… eventos de integración docente administrativa" (F.E.R.L_C.I_E6), "Áreas de descanso, áreas de distracción" (F.E.R.L_C.I_E10).

En conjunto, los resultados de esta investigación coinciden con la literatura revisada y permiten comprender que el estrés no solo se relaciona con las capacidades de afrontamiento de cada persona, sino que se ve influenciado por factores contextuales e institucionales. Desde el enfoque humanista de la psicología, que toma en cuenta principios de la fenomenología, la realidad es una co-construcción que se produce entre el observador y lo observado (Sassenfeld Jonquera y Moncada Arroyo, 2006). En este sentido, la percepción del estés en los docentes está determinada por la forma subjetiva en la que interpretan y significan su contexto laboral, lo que implica que ante un mismo contexto, las respuestas pueden ser varias.

El análisis realizado aporta una visión de la problemática del estrés, abordando cómo perciben las manifestaciones clínicas y el contexto laboral los docentes de la Institución de Educación Superior investigada y sentando las bases para reflexionar sobre la necesidad de implementar estrategias institucionales orientadas a la prevención del estrés y la promoción del bienestar docente.

Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

La investigación permitió analizar la percepción de las manifestaciones clínicas del estrés y el contexto laboral en docentes de una Institución de Educación Superior de la provincia de Manabí, dando respuesta a la pregunta central. A partir del análisis cualitativo de las entrevistas de los docentes, se evidenció que el estrés es percibido por los docentes como una problemática multifactorial, vinculada a manifestaciones clínicas y condiciones del entorno laboral.

Respecto con el primer objetivo específico, se concluye que los docentes perciben manifestaciones clínicas del estrés, que abarcan el ámbito emocional, cognitivo, conductual y somático. A partir de sus narrativas, se identificaron que la fatiga física y mental, dolores musculares, cefaleas, alteraciones del sueño, ansiedad, dificultad para concentrarse, irritabilidad y frustración fueron las manifestaciones más frecuentes.

En relación con el segundo objetivo específico, se evidencia que los docentes atribuyen significados personales diversos al estrés. Existen percepciones negativas, asociada a enfermedad, deterioro de la salud y malestar emocional, y en ciertos casos, percepciones ambivalentes, percibiendo el estrés como una condición propia del trabajo y como un agente motivador.

Referente a los estresores contextuales identificados por lo docentes, se destaca la sobrecarga administrativa, los horarios poco flexibles y las condiciones físicas inadecuadas del espacio laboral. Esto nos permite analizar que el estrés es comprendido por los docentes como el resultado de demandas institucionales que sobrepasan las capacidades de afrontamiento personales y que el espacio físico genera dificultades que incrementan la percepción del estrés.

En cuanto al tercer objetivo específico, se concluye que el estrés percibido repercute en el funcionamiento emocional, cognitivo, fisiológico, relacional y laboral de los docentes. A nivel emocional, se evidencia mediante irritabilidad, desmotivación y agotamiento. A nivel relacional, incide en el aislamiento social y el deterioro de los vínculos tanto en el ámbito laboral como familiar. En el funcionamiento laboral, el estrés genera dificultades en la concentración, menos energía y una percepción de disminución en la eficacia docente. Estas afectaciones nos permiten entender que el estrés tiene un impacto en las distintas áreas de la vida del docente.

Estos hallazgos permiten analizar que el estrés docente en la Institución de Educación Superior estudiada responde a una interacción de los factores personales, ambientales y organizacionales.

La investigación aporta evidencia cualitativa para comprender cómo los docentes viven, interpretan y enfrentan el estrés en su contexto laboral, destacando la importancia de implementar estrategias institucionales orientadas a mejorar las condiciones laborales, promover el apoyo psicosocial y fortalecer el bienestar integral del docente.

Recomendaciones

Se considera pertinente que las Instituciones de Educación Superior implementen un abordaje integral del estrés docente, considerando factores personales, organizacionales y contextuales, mediante políticas institucionales orientadas al bienestar laboral.

Asimismo, se sugiere implementar capacitaciones sobre temas relacionados con el manejo del estrés, regulación emocional y estrategias de afrontamiento, brindando herramientas prácticas para que los docentes apliquen en su día a día y puedan sobrellevar las dificultades que se presentan en su trabajo.

Se recomienda implementar espacios de psicoeducación que permitan comprender el estrés, sus manifestaciones y cómo promover un manejo adecuado de esta problemática.

Se sugiere que las autoridades de la Institución de Educación Superior revisen la carga administrativa asignada a los docentes, uno de los estresores contextuales mayormente nombrado por los docentes, simplificando procesos que generan estrés e interfieren en su rol docente. Así como mejorar las condiciones físicas del entorno laboral.

Se recomienda promover programas de prevención y promoción de la salud mental orientados a la implementación de prácticas cotidianas que fortalezcan a los docentes frente a las contingencias del estrés. Estas pueden incluir pausas activas durante la jornada laboral, organización del tiempo y espacios de autocuidado, con el fin de favorecer la regulación emocional y reducir el impacto del estrés en el desempeño laboral y la calidad de vida.

Además, se recomienda ampliar la muestra en futuras investigación, con la finalidad de obtener una visión más amplia de la realidad de los docentes de la Institución de Educación Superior estudiada.

Referencias Bibliográficas

Alarcón, M. E. B., Castro, P. G. T., Ibáñez, M. de L. L. G., y González, J. L. (2015). Nivel de estrés en docentes universitarios / Stress level of university teachers. *RICEA Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*, *4*(8), 142-162.

Alvites-Huamaní, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, *7*(3), 141-178. https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393

Amorós, V. (1996). Psicología y psicoterapia humanística. *Revista de Psicología*, *14*(1), 73-80. https://doi.org/10.18800/psico.199601.004

Asociación Americana de Psiquiatría. (2014). *DSM-5 manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales* (5ª ed). Editorial Médica Panamericana.

Babativa Salamanca, H. A., Rubiano Cárdenas, P. A., Velásquez Pérez, T., Gaona Diaz, N. F., González Ortega, J. A., y Vega Gámez, M. I. (2024). La entrevista semiestructurada: Una herramienta pertinente en la percepción de valores sociales para la vida. *Revista Lasallista De Investigación, 21*(1), 92-107.

Bernal Torres, C. A. (with Urdaneta Silva, G. A., y Duitama Ochoa, C. F.). (2016). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Cuarta edición). Pearson Educación de Colombia S.A.S.

Casanova Lamoutte, E. M. (1993). El desarrollo del concepto de sí mismo en la teoría fenomenológica de la personalidad de Carl Rogers. *Revista de psicología general y aplicada: Revista de la Federación Española de Asociaciones de Psicología*, *46*(2), 177-186.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador* (Artículo 326). Registro Oficial. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Doubront, M. (2020). La pirámide de Maslow en el contexto sociopolítico del docente universitario en Venezuela. *Rimarina. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, *4*(1), 1-12.

Ekman, P. (1965). Differential communication of affect by head and body cues. *Journal of Personality and Social Psychology*, *2*(5), 726-735. https://doi.org/10.1037/h0022736

Esteve Zarazaga, J. M. (1994). *El malestar docente* (3a ed. rev. y amp.6a imp). Paidós.

Extremera Pacheco, N., Rey Peña, L., y Pena, M. (2010). La docencia perjudica seriamente la salud. Análisis de los síntomas asociados al estrés docente. *Boletín de psicología*, (100), 43-54.

Fajardo Vargas, J. E., Rodríguez Angulo, D., Luján Johnson, G. L., Fajardo Vargas, J. E., Rodríguez Angulo, D., y Luján Johnson, G. L. (2024). Riesgos laborales que afectan al profesor universitario de Ecuador. Sugerencias prácticas para el bienestar ocupacional. *EduSol*, *24*(89), 114-125.

Gámez-Genovart, M., Oliver-Trobat, M. F., y Rosselló-Ramon, M. R. (2025). Research on teacher well-being: A systematic review. *Teaching and Teacher Education*, *168*, 105264. https://doi.org/10.1016/j.tate.2025.105264

Garcés Delgado, Y., García Álvarez, E., López Aguilar, D., y Álvarez Pérez, P. R. (2023). Incidencia del Género en el Estrés Laboral y Burnout del Profesorado Universitario. *REICE: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, *21*(3), 41-60.

Gómez Bastar, S. (2012). *Metodología de la investigación*. Red Tercer Milenio.

Gómez Ortiz, V., Perilla-Toro, L. E., y Hermosa R, A. M. (2019). Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales*. *Universitas*

Psychologica, *18*(núm. 3). https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/UPSY/18-3%20(2019)/64760701016/

González-Palacios, Y. L., Ceballos-Vásquez, P. A., y Rivera-Rojas, F. (2021). Carga mental en profesores y consecuencias en su salud: Una revisión integrativa. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, *29*, e2808. https://doi.org/10.1590/2526-8910.ctoAR21232808

Guarderas Vaca, B. M. (2022). *Efecto del burnout en relación con el desempeño laboral de los docentes universitarios: Caso de estudio carrera de Psicología de una universidad de Quito* [Tesis de maestría, PUCE - Quito]. https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/19475

Hernández-Sampieri, R. (2018). *Rutas metodológicas para la investigación científica: Cuantitativa, cualitativa y mixta*.

Holanda, A. (2017). FENOMENOLOGÍA Y HUMANISMO. En *Anuario Colombiano de Fenomenología. Volumen IX: IX*. Programa Editorial.

International Labour Organization (ILO). (2006). *Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (Convenio No. 187)* (Convenio internacional No. C187). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312332

Jorquera-Gutiérrez, R., y Guerra-Diaz, F. (2023). Análisis psicométrico de la Escala de Estrés Percibido (PSS-14 y PSS-10) en un grupo de docentes de Copiapó, Chile. *LIBERABIT. Revista Peruana de Psicología*, *29*(1), e683-e683. https://doi.org/10.24265/liberabit.2023.v29n1.683

Kunz, E. (2014). Henri Laborit and the inhibition of action. *Dialogues in Clinical Neuroscience*, *16*(1), 113-117. https://doi.org/10.31887/DCNS.2014.16.1/ekunz

Kyriacou, C. (2001). Teacher Stress: Directions for future research. *Educational Review*, *53*(1), 27-35. https://doi.org/10.1080/00131910120033628

Lazarus, R. S., y Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. Springer.

Ley Orgánica de Educación Superior (Ley No. 298 Registro Oficial Suplemento 298). (2018). https://www.ces.gob.ec/documentos/Normativa/LOES.pdf

Ley Orgánica de Salud Mental, Registro Oficial Suplemento 471 (2024). https://intranet.msp.gob.ec/images/Documentos/Ley_de_Transparencia/2024/OCTUBRE/JURIDICO/Ley%20Organica%20de%20Salud%20Mental.pdf

López, C. S., y Alcántara, S. M. (2014). Condiciones de trabajo de docentes universitarios, satisfacción, exigencias laborales y daños a la salud. *Salud de los Trabajadores*, *22*(1), 19-28.

Martínez Díaz, E. S., y Díaz Gómez, D. A. (2007). Una aproximación psicosocial al estrés escolar. *Educación y Educadores, 10*(2), 11-22.

Martínez-Salgado, C. (2012). El muestreo en investigación cualitativa: Principios básicos y algunas controversias. *Ciência & Saúde Coletiva*, *17*, 613-619. https://doi.org/10.1590/S1413-81232012000300006

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality* (3.ª ed.). Harper & Row.

Maza Santos, E. H. (2021). *Riesgo de la Salud Ocupacional en el Teletrabajo Docente* [Tesis de licenciatura, Jipijapa.UNESUM]. http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/2902

McEwen, B., y Sapolsky, R. (2006). Stress and Your Health. *The Journal of Clinical Endocrinology & Metabolism*, *91*(2), 0-0. https://doi.org/10.1210/jcem.91.2.9994

Millán, A., Calvanese, N., y D'Aubeterre, M. E. (2017). Condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes

universitarios. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, *15*(1), 195-218. https://doi.org/10.4995/redu.2017.6009

Ministerio de Trabajo del Ecuador. (2005). *Código del Trabajo* (Codificación No. 2005-017) [Decreto Legislativo]. Asamblea Nacional del Ecuador. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/CODIGO_DEL_TRABAJO-CT.pdf

Noroña Salcedo, D. R., Vega Falcón, V., Noroña Salcedo, D. R., y Vega Falcón, V. (2022). Autopercepción de la salud laboral en docentes del Instituto Superior Tecnológico Sucre. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, *31*(1), 79-91.

Oliveira Recarte, A. M. (2020). Salud y trabajo docente—Una investigación cualitativa. *New Trends in Qualitative Research*, *2*, 96-105. https://doi.org/10.36367/ntqr.2.2020.96-105

Organización Mundial de la Salud. (2010). *Guía de bolsillo de la clasificación CIE-10: Clasificación de los trastornos mentales y del comportamiento : con glosario y criterios diagnósticos de investigación CIE-10: CDI-10* (1ª ed., 4ª reimp). Médica Panamericana.

Peiró, J. M. (1999). *Desencadenantes del estrés laboral* (2nd ed.). Pirámide.

Peiró, J. M., y Rodrígez, I. (2008). *ESTRÉS LABORAL, LIDERAZGO Y SALUD ORGANIZACIONAL*. *29*(1).

Pujol-Cols, L., y Lazzaro-Salazar, M. (2018). Psychosocial Risks and Job Satisfaction in Argentinian Scholars: Exploring the Moderating Role of Work Engagement. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, *34*(3), 145-156.

Ramírez Ocaña, X. A., Zumárraga Espinosa, M., Segovia Marín, J. V., Lima Acosta, E. E., y Pillajo Salcedo, G. M. (2020). Riesgos psicosociales: Análisis sociodemográfico

y sociolaboral en una universidad privada ecuatoriana. *Revista Iberoamericana de Psicología*, *13*(2), 56-68.

Restrepo Escobar, F. E., y López Velásquez, A. M. (2013). Percepciones del entorno laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, *29*(49), 55-63.

Retamozo Ávalos, A., Astocondor Gonzales, C., Juárez Tamayo, N., y Ramos Cevallos, M. (2024). Perspectivas actuales sobre el estrés y su relación con el desempeño docente: Una revisión sistemática. *Mendive. Revista de Educación*, *22*(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1815-76962024000200021&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Reyna Moreira, V. I., Salazar Olives, G. G., y Macías Intriago, D. M. (2022). Impacto del estrés en las actividades laborales del docente universitario: Caso ies de Manabí – Ecuador. *Journal Business Science - ISSN: 2737-615X*, *3*(1), 42-52.

Rogers, C. R. (1951). *Client-centered therapy; its current practice, implications, and theory* (pp. xii, 560). Houghton Mifflin.

Salazar Manosalvas, F. M., Paredes Jiménez, Y., Rosero Quintana, M., Estrella, R., y Jácome Espinoza, G. (2021). El estrés laboral en el profesorado de las Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador. 2020. Del conocimiento del profesorado a defender su derecho a una formación integral y una vida digna. *Revista de educación y derecho = Education and law review*, (Extra 1 (“Educación Superior), 20.

Samaniego, J. D. F., y Suárez, N. A. C. (2018). RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS. *Didáctica y Educación*, *9*(4), 53-68.

Sassenfeld Jonquera, A., y Moncada Arroyo, L. (2006). *Fenomenología y psicoterapia humanista-existencial*. https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/122183

Selye, H., y Fortier, C. (1950). Adaptive Reaction to Stress: *Psychosomatic Medicine*, *12*(3), 149-157. https://doi.org/10.1097/00006842-195005000-00003

Tacca Huamán, D. R., y Tacca Huamán, A. L. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, *7*(3), 323-353. https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304

Torres Silva, J. A. (2025). *Condiciones laborales de los docentes en el sector público y privado del sistema de educación superior en Ecuador: Contratación y remuneración* [Tesis de licenciatura, Universidad de Cuenca]. https://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/47352

Torres-Hernández, E. F. (2025). Vocación a la docencia, estrés percibido y el efecto mediador de la inteligencia emocional. *Educación: Revista de la Universidad de Costa Rica*, *49*(1), 13.

Tulcanaza Palacios, C. R. (2022). *El estrés como factor de riesgo laboral en los docentes de la unidad educativa "Urcuquí"* [PUCE - Ibarra]. https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/42007

Väänänen, A., Anttila, E., Turtiainen, J., y Varje, P. (2012). Formulation of work stress in 1960–2000: Analysis of scientific works from the perspective of historical sociology. *Social Science & Medicine*, *75*(5), 784-794. https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2012.04.014

Valero, Z. V., Maldonado, S. M., Ruiz, E. B., y Nava, C. (2012). *IDENTIFICACIÓN DE EMOCIONES DESDE EL MODELO DE LAZARUS Y FOLKMAN: PROPUESTA DEL CUESTIONARIO DE ESTRÉS, EMOCIONES Y AFRONTAMIENTO (CEEA)*. *15*(3).

Anexos

Anexo A. Validación por experto

Informe de Validación por Experto

Autor: Juliana Karina Farfán Zevallos

Introducción

La validación por expertos de la guía de entrevista es un proceso fundamental para garantizar la calidad metodológica del instrumento de investigación, especialmente en estudios de enfoque cualitativo. En este estudio, cuya temática es "PERCEPCIÓN DE LAS MANIFESTACIONES CLÍNICAS DEL ESTRÉS Y EL CONTEXTO LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE LA PROVINCIA DE MANABÍ, 2025", resulta indispensable asegurar que las preguntas formuladas sean claras y pertinentes con relación a los objetivos de la investigación y al marco teórico.

Esta validación permite verificar si las preguntas evalúan adecuadamente las dimensiones que se pretende estudiar, evitando ambigüedades o interpretaciones erróneas por parte de los participantes. Asimismo, este proceso fortalece la validez científica del estudio, asegurando que la información recolectada sea coherente, relevante y útil para la interpretación de los resultados.

Características del instrumento

El instrumento a validar es una guía de entrevista semiestructurada compuesta por 10 preguntas abiertas, elaboradas por la investigadora principal, en concordancia con los objetivos de la investigación y sustentadas en el marco teórico del estudio. Estas preguntas fueron diseñadas para explorar las narrativas individuales de los docentes, respecto a las manifestaciones clínicas del estrés y el contexto laboral.

La población a la cual está dirigida la guía de entrevista corresponde a docentes de una Institución de Educación Superior (IES) de la provincia de Manabí, siendo este el escenario donde se desarrollará la investigación.

Selección de expertos

Para la validación de la guía de entrevista se seleccionaron expertos que cumplieron con los siguientes criterios:

- Poseer formación académica en el área de la psicología, educación, salud o afines.
- Tener conocimientos teóricos y/o experiencia profesional en el estudio del estrés, especialmente en contextos educativos o laborales.
- Contar con experiencia en investigación científica o haber realizado estudios relacionados con la problemática del estrés.
- Disponer de la voluntad de participar en el proceso de validación del instrumento.

Se contó con la participación de tres expertos, número considerado adecuado ya que permite obtener una evaluación objetiva, diversa y pertinente del instrumento.

El contacto con los expertos se realizó a través de correo electrónico. Remitiendo el formato de consentimiento informado que se utilizará antes de iniciar las entrevistas, la guía de preguntas y el formato para valorar la propuesta de guía de preguntas para entrevista semiestructurada.

Matriz de valoración

La validación de la guía de entrevista se realizó mediante una matriz de valoración estructurada con base en los criterios de claridad, pertinencia y coherencia.

- **Claridad:** Si la pregunta está redactada de forma comprensible.
- **Pertinencia:** Si la pregunta guarda relación con los objetivos de la investigación.
- **Coherencia:** Si la pregunta guarda relación con la dimensión o categoría teórica a la que pertenece.

Para la evaluación de cada criterio, se utilizó una escala cualitativa de tres niveles:

- Cumple totalmente
- Cumple parcialmente
- No cumple

Asimismo, se dispuso de un apartado para observaciones, en el cual pudieron realizar sugerencias, recomendaciones de redacción o cualquier comentario que consideren necesario para mejorar el instrumento.

Análisis cuantitativo

Se aplicó el Índice de Validez de Contenido (CVI) como medida principal de acuerdo entre los jueces y se realizó una dicotomización de las respuestas, donde:

- 2 (Cumple totalmente) se considera "aceptable".
- 1 (Cumple parcialmente) y 0 (No cumple) se consideran "no aceptables".

De esta manera, para cada pregunta y criterio (claridad, coherencia, pertinencia), se contabilizó cuántos expertos marcaron 2, y este valor se dividió para el total de expertos (N = 3).

La fórmula aplicada fue: $CVI = \frac{\text{Número de expertos que marcaron 2}}{3}$

Se establecieron los siguientes criterios:

Preguntas con CVI ≥ 0,80 se consideran válidos y aceptables.

Preguntas con CVI entre 0,60 y 0,79 requieren revisión.

Preguntas con CVI < 0,60 se consideran poco válidos y requieren reformulación importante o eliminación.

En la siguiente tabla se presentan los valores de CVI calculados para cada pregunta de la guía de entrevista:

Tabla 1

Valores de Índice de Validez de Contenido de cada pregunta

Pregunta	Criterio	Expertos	CVI	Interpretación
1	Claridad	3	1.00	Aceptable
1	Coherencia	3	1.00	Aceptable
1	Pertinencia	3	1.00	Aceptable
2	Claridad	3	1.00	Aceptable
2	Coherencia	3	1.00	Aceptable
2	Pertinencia	3	1.00	Aceptable
3	Claridad	2	0.67	Requiere revisión
3	Coherencia	2	0.67	Requiere revisión
3	Pertinencia	1	0.33	Poco válido
4	Claridad	2	0.67	Requiere revisión
4	Coherencia	1	0.33	Poco válido
4	Pertinencia	1	0.33	Poco válido
5	Claridad	3	1.00	Aceptable
5	Coherencia	3	1.00	Aceptable
5	Pertinencia	3	1.00	Aceptable
6	Claridad	3	1.00	Aceptable
6	Coherencia	3	1.00	Aceptable
6	Pertinencia	3	1.00	Aceptable
7	Claridad	3	1.00	Aceptable
7	Coherencia	3	1.00	Aceptable

7	Pertinencia	3	1.00	Aceptable
8	Claridad	3	1.00	Aceptable
8	Coherencia	3	1.00	Aceptable
8	Pertinencia	3	1.00	Aceptable
9	Claridad	2	0.67	Requiere revisión
9	Coherencia	2	0.67	Requiere revisión
9	Pertinencia	2	0.67	Requiere revisión
10	Claridad	2	0.67	Requiere revisión
10	Coherencia	3	1.00	Aceptable
10	Pertinencia	3	1.00	Aceptable

La mayoría de las preguntas obtuvieron un CVI igual a 1.00, lo cual indica que todos los expertos coincidieron en que cumplen totalmente con los criterios de evaluación.

Los ítems con menor nivel de acuerdo fueron:

Pregunta 3 – Pertinencia (CVI = 0.33)

Pregunta 4 – Coherencia y Pertinencia (CVI = 0.33)

Estas preguntas requerían una reformulación profunda, ya que al menos dos de los tres expertos consideraron que no cumplen con los criterios centrales.

Análisis cualitativo

Respecto a la pregunta 3 ¿Cómo considera que estos cambios afectan en sus actividades académicas?, los expertos expusieron: “Podría considerarse ampliar la pregunta para no

remitirse únicamente a la repercusión de estos cambios en lo académico" Ex1, "Aporta a la comprensión del impacto, aunque podría especificar "rendimiento o desempeño académico" para mayor precisión" Ex2.

Respecto a la pregunta 3 ¿Cómo describe su experiencia como docente en la institución de educación superior?, los expertos expusieron: "Vaguedad. La pregunta puede dar lugar a una respuesta muy amplia. Necesita mayor especificidad respecto a lo que se quiere indagar" Ex1, "Es general y puede desviarse del foco del estrés. Podría reformularse hacia: ¿Cómo describe su experiencia docente en relación con las demandas laborales y emocionales del contexto institucional?" y "No aborda directamente la dimensión del estrés, sino percepciones laborales globales" Ex2.

Conclusiones

A partir de las sugerencias de los expertos, se reformularon las preguntas 3 y 4.

Anexo B. Guía de preguntas

Título del proyecto: PERCEPCIÓN DE LAS MANIFESTACIONES CLÍNICAS DEL ESTRÉS Y EL CONTEXTO LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE LA PROVINCIA DE MANABÍ, 2025.

Objetivo general:

Analizar la percepción de las manifestaciones clínicas del estrés y el contexto laboral en docentes de una Institución de Educación Superior de la provincia de Manabí, 2025.

Objetivos específicos:

Caracterizar las manifestaciones clínicas del estrés (emocionales, cognitivas, conductuales y somáticas) que perciben los docentes de una Institución de Educación Superior (IES) de la provincia de Manabí.

Explorar los significados personales del estrés y los estresores contextuales percibidos en el trabajo académico.

Describir el estrés en el funcionamiento emocional, relacional y laboral de los docentes de una Institución de Educación Superior (IES) de la provincia de Manabí.

Criterios de inclusión

-Ser docente de tiempo completo de la Institución de Educación Superior.
-Tener disposición para participar y firmar el consentimiento informado.
-Tener entre 30 y 50 años de edad.

Criterios de exclusión

-Ser docente jubilado de la Institución de Educación Superior.
-Docentes cuya labor sea mayormente de gestión administrativa y que cuenten con menos de 12 horas de docencia.

Sección de preguntas sobre manifestaciones clínicas del estrés.

1¿Qué síntomas de estrés ha experimentado por su trabajo como docente?

2Durante periodos de alta exigencia laboral ¿Qué cambios en sus emociones y conducta ha notado?

3¿Cómo considera que estos cambios afectan en su desempeño, motivación y eficacia docente?

Sección de preguntas sobre significados personales del estrés y los estresores contextuales.

4¿Cómo describe su experiencia docente y la relación entre expectativas e ideales profesionales y la realidad laboral?

5¿Qué factores del espacio físico en la institución influyen en las manifestaciones del estrés y de qué manera?

6¿Qué aspectos de su trabajo considera como más demandantes en su día a día?

7¿Qué características del contexto laboral (horarios, carga administrativa, investigaciones, relaciones con colegas o autoridades, exigencias institucionales) considera que contribuyen al estrés docente?

Sección de preguntas sobre estrés en el funcionamiento emocional, relacional y laboral.

8¿Qué significado personal le atribuye al estrés en su vida laboral docente? (qué valor le atribuye usted al estrés en su vida)

9¿Cómo considera que ha impactado el estrés en su salud, relaciones y ejercicio del rol docente?

10¿Qué cambios cree que se podrían implementar en la institución para reducir el estrés en los docentes?

Anexo C. Aprobación de la máxima autoridad de la Institución de Educación Superior

COMITÉ DE ÉTICA DE LA INVESTIGACIÓN EN SERES HUMANOS
CEISH - PUCE

MODELO DE CARTA DE INTERÉS INSTITUCIONAL

A QUIEN PUEDA INTERESAR

Por medio de la presente manifiesto que el proyecto titulado: **PERCEPCIÓN DE LAS MANIFESTACIONES CLÍNICAS DEL ESTRÉS Y EL CONTEXTO LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE LA PROVINCIA DE MANABÍ, 2025**, es de interés institucional por los resultados que se pueden generar de este proyecto para la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Manabí, tomando en cuenta que se brindaría información actualizada que sirva para investigaciones futuras y que contribuya a la toma de decisiones de la institución de educación superior, permitiendo tomar en cuenta si es necesario generar políticas internas que fortalezcan la salud mental y mejoren el clima laboral.

Informo también que la participación de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Manabí, es libre y voluntaria; y, que en caso de solicitar datos anonimizados o pseudonimizados la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Manabí cuenta con la capacidad de entregar los datos de manera anonimizada o pseudonimizada según lo establecido en la Ley Orgánica De Protección De Datos Personales.

Además, los investigadores han manifestado que cuentan con los insumos necesarios para la ejecución del proyecto de Investigación. Por tanto, la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Manabí no contempla algún tipo de financiamiento para el desarrollo de este estudio.

Se aclara que este documento no constituye la autorización, ni la aprobación del proyecto, o del uso de insumos o recursos humanos de la institución. Además, se informa que una vez que la investigación sea aprobada por un Comité de Ética de Investigación en Seres Humanos autorizado por el Ministerio de Salud Pública, el Investigador principal podrá solicitar los datos de los sujetos de estudio o datos de salud anonimizados o pseudonimizado, debiendo adjuntar el protocolo de investigación aprobado y la carta de aprobación emitida por el CEISH.

En caso de que el investigador requiera de talento humano o insumos de un establecimiento público sanitario para la ejecución de un proyecto de investigación, debe suscribir un convenio según como lo determine establecimiento público sanitario, en base a lo establecido en el Acuerdo Ministerial No. 00011 -2020, "Reglamento de suscripción y ejecución de convenios del MSP", publicado en Registro oficial – Edición especial No. 590 de 20 de mayo de 2020. Cabe señalar que el proyecto de investigación previo a la suscrición del convenio deberá contar con la aprobación de un CEISH aprobado por MSP.

Portoviejo, 30 de octubre de 2025.

Firmado electrónicamente por:
JOSE LUIS CAGIGAL GARCIA
Validar únicamente con FirmaEC

Dr. José Luis Cagigal García
Prorrector PUCE Manabí

Anexo D. Aprobación del Comité de Ética de la Investigación en Seres Humanos de la Pontificia Universidad Católica

COMITÉ DE ÉTICA DE LA INVESTIGACIÓN EN SERES HUMANOS CEISH - PUCE

Quito, 04 de diciembre de 2025
Oficio CEISH-791-2025

Señorita:
Juliana Karina Farfán Zevallos
Estudiante de la Carrera de Psicología Clínica
Facultad de Salud y Bienestar
Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Manabí

El Comité de Ética de la Investigación en Seres Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, evaluó el proyecto: **PERCEPCIÓN DE LAS MANIFESTACIONES CLÍNICAS DEL ESTRÉS Y EL CONTEXTO LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE LA PROVINCIA DE MANABÍ, 2025,** código EO131-2025, V1**.** Recibido con fecha: 18/11/2025; con un tiempo de ejecución de 2 meses.

Tipo de revisión: Pleno ☐ Expedita ☒

APRUEBA	El protocolo luego de cumplir con los criterios éticos, metodológicos y jurídicos para su desarrollo. El estudio se llevará a cabo conforme a los criterios establecidos. Cualquier modificación al estudio requerirá la evaluación previa y posterior autorización de este comité.

Igualmente, con el fin de dar seguimiento y de forma OBLIGATORIA, se solicita (AM 00005-2022, Art. 89):

- Comunicar por escrito al CEISH-PUCE el acta de inicio de la investigación al término de máximo treinta (30) días calendario a partir del inicio de ejecución del estudio. (Art 97. Lit. a.) - Presentar el Informe final del proyecto.
- Presentar el Informe parcial cada seis (6) meses cuando la investigación dure más de doce (12) meses.
- El CEISH podrá solicitar informes adicionales en caso de considerarlo necesario.
- Solicitar al CEISH la evaluación y aprobación de enmiendas o cambios al protocolo aprobado.
- Solicitar la renovación de la aprobación del estudio 30 días hábiles antes de que se cumpla el periodo de aprobación de un (1) año. (en caso de que dure más de un año).
- Informar por escrito, de forma inmediata cualquier situación o circunstancia no prevista, que se presente durante el desarrollo de la investigación.
- Informar la publicación científica del estudio con el enlace de acceso directo o enviando el texto completo del artículo.

La vigencia de la aprobación del protocolo es de un (1) año calendario. (AM 00005-2022, Art. 89 Lit. a)

Con nuestra consideración y estima,
En nombre del Comité de Ética de la Investigación en Seres Humanos,

Galo Sánchez del Hierro, PhD. Presidente Comité de Ética de la Investigación en Seres Humanos Pontificia Universidad Católica del Ecuador.	Firmado electrónicamente por: GALO ANTONIO SANCHEZ DEL HIERRO Validar únicamente con FirmaEC
José David Zambrano Gallegos, Mgtr. Secretario Comité de Ética de la Investigación en Seres Humanos Pontificia Universidad Católica del Ecuador.	Firmado electrónicamente por: JOSE DAVID ZAMBRANO GALLEGOS Validar únicamente con FirmaEC

Pontificia Universidad Católica del Ecuador
COMITÉ DE ÉTICA DE LA INVESTIGACION EN SERES HUMANOS
Quito

Anexo E. Modelo de Consentimiento Informado

CONSIDERACIONES MÍNIMAS PARA EL DOCUMENTO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

PARTE I: INFORMACIÓN PARA EL PARTICIPANTE/REPRESENTANTE LEGAL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: PERCEPCIÓN DE LAS MANIFESTACIONES CLÍNICAS DEL ESTRÉS Y EL CONTEXTO LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE LA PROVINCIA DE MANABÍ, 2025.
NOMBRE DE INVESTIGADOR PRINCIPAL: Juliana Karina Farfán Zevallos
NOMBRE DEL PATROCINADOR: NO APLICA
NOMBRE DEL CENTRO O ESTABLECIMIENTO EN EL QUE SE REALIZARÁ LA INVESTIGACIÓN: Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Manabí
EVALUADO Y APROBADO POR: EL COMITÉ DE ÉTICA DE INVESTIGACIÓN EN SERES HUMANOS DE LA PUCE.

INTRODUCCIÓN:
El estrés laboral es una problemática que se experimenta por las exigencias y responsabilidades del trabajo. En el caso de los docentes universitarios, las demandas por cumplir múltiples tareas pueden generar manifestaciones que tienen repercusiones en su funcionamiento emocional, relacional y laboral.
El presente estudio busca conocer cómo los docentes perciben y viven el estrés dentro de su entorno laboral, explorando las manifestaciones que pueden aparecer a nivel emocional, cognitivo, conductual y físico. Comprender estas experiencias permitirá identificar los factores que influyen en el bienestar docente y, a futuro, podría ayudar a proponer estrategias de apoyo o prevención del estrés en las instituciones de educación superior.
Su participación será muy valiosa, ya que permitirá dar voz a las experiencias reales de los docentes y aportar información útil para futuras investigaciones.

PROPÓSITO DEL ESTUDIO:
El estudio tiene como propósito analizar cómo los docentes de una Institución de Educación Superior de la provincia de Manabí perciben las manifestaciones clínicas del estrés y su contexto laboral. A través de la entrevista semiestructurada, se busca comprender las experiencias personales de los participantes respecto a las manifestaciones emocionales, cognitivos, conductuales y somáticos del estrés, estresores del contexto laboral y el estrés en el funcionamiento de los docentes.
Podrán participar docentes de tiempo completo que laboren en una institución de educación superior de la ciudad de Portoviejo, del sexo femenino y masculino, dentro del rango edad de 30 a 50 años, que manifiesten su disposición voluntaria para colaborar y firmen el consentimiento informado. No podrán participar docentes jubilados ni docentes que su labor sea mayormente de gestión administrativa.

PROCEDIMIENTOS:
En primer lugar, se realizará una convocatoria y contacto inicial mediante el correo institucional, donde se explicará brevemente el objetivo del estudio, los criterios de inclusión y exclusión, así como la naturaleza voluntaria de la participación. Esta fase tiene como propósito brindar información clara y suficiente para que los docentes puedan decidir libremente si desean participar. El contacto será gestionado por la investigadora principal.
Antes de iniciar la entrevista, se llevará a cabo la entrega y firma del consentimiento informado en formato físico. En este documento, el participante podrá conocer los objetivos del estudio, las condiciones de confidencialidad y sus derechos como colaborador de la investigación. Esta actividad se realizará en las instalaciones del Centro de Psicología Aplicada de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Manabí, con una duración aproximada de cinco minutos, y estará bajo la supervisión de la investigadora principal.

La actividad principal será una entrevista semiestructurada, de carácter individual, la cual será aplicada por la investigadora principal en un espacio privado y tranquilo dentro del Centro de Psicología Aplicada. La entrevista tendrá una duración aproximada de treinta a cuarenta y cinco minutos y será grabada en audio, previa autorización del participante. Esta técnica permitirá explorar de manera profunda las percepciones, experiencias y significados personales asociados al estrés docente y contexto laboral, contribuyendo directamente al cumplimiento de los objetivos de la investigación.

RIESGOS Y BENEFICIOS:
La investigación no implica ningún procedimiento médico ni la toma de muestras biológicas, por lo que no existen riesgos físicos directos para los participantes. Sin embargo, debido a que el estudio aborda temas relacionados con el estrés laboral y sus manifestaciones emocionales, podría generarse un ligero malestar psicológico o incomodidad durante la entrevista, al reflexionar sobre experiencias personales o situaciones estresantes. Los participantes podrán solicitar en cualquier momento una pausa, omitir preguntas o retirarse del estudio sin ninguna consecuencia negativa.
En caso de que algún participante experimente malestar emocional durante o después de la entrevista, podrá recibir atención psicológica gratuita en el Centro de Psicología Aplicada de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Manabí, ubicado en la calle Eudoro Loor y 25 de Diciembre, Portoviejo, Manabí. El personal responsable de atender estos casos será un profesional del área de Psicología Clínica del mismo centro.
Los participantes recibirán los resultados de la investigación de manera global a través de la invitación a la divulgación del conocimiento generado posterior a la aprobación de la presente investigación.
Respecto a los beneficios, los participantes no recibirán una retribución económica, pero su participación contribuirá al desarrollo de conocimiento científico sobre el estrés docente en el contexto universitario, lo cual podría favorecer la generación de estrategias institucionales de prevención y apoyo psicológico.

COSTOS Y COMPENSACIÓN:
Ninguno de los procedimientos que se realicen en la investigación tendrá costo para el participante y tampoco recibirá ninguna compensación por su participación.
Los participantes recibirán los resultados de la investigación de manera global a través de la invitación a la divulgación del conocimiento generado posterior a la aprobación de la presente investigación.

CONFIDENCIALIDAD DE DATOS:
Los datos obtenidos a través de las entrevistas semiestructuradas serán utilizados únicamente con fines académicos y científicos, y no se divulgará información que permita identificar a los participantes.
Cada entrevista será grabada en audio con la autorización del participante, y posteriormente transcrita de manera textual por la investigadora principal. En la transcripción no se incluirán nombres ni datos personales, se le asignará un código alfanumérico para garantizar la anonimidad de la información.
Todos los archivos de audio y documentos digitales se almacenarán en un dispositivo electrónico personal protegido con contraseña, al cual solo tendrá acceso la investigadora principal. Los consentimientos informados firmados se conservarán en formato físico dentro de un archivo cerrado con llave, bajo custodia exclusiva de la investigadora.
Durante el análisis y procesamiento de los datos, se emplearán únicamente los códigos asignados, sin referencias personales. En los resultados y conclusiones del estudio, la información se presentará de forma anónima.
Las grabaciones de las entrevistas, transcripciones y consentimientos informados serán eliminadas posterior a la futura divulgación de los resultados de esta investigación.

DERECHOS Y OPCIONES DEL PARTICIPANTE:
La participación es completamente voluntaria, por lo que el participante puede retirar su consentimiento en cualquier momento. Si el participante decide retirarse de la investigación, los datos

obtenidos serán eliminados y no podrán utilizarse para ningún fin. Esto no causará ninguna penalidad al participante.

INFORMACIÓN DE CONTACTO:

Juliana Karina Farfán Zevallos, investigadora principal, correos electrónicos jkfarfan@pucesm.edu.ec, julianafarfan07@gmail.com, teléfono 0994560236.

Dr. Galo Sánchez del Hierro, presidente del Comité de Ética de la Investigación en Seres Humanos, Pontificia Universidad Católica del Ecuador; Av. 12 de octubre 1076 y Roca, Quito, Edificio de la Facultad de Comunicación, Lingüística y Literatura, planta baja, oficina 007, teléfono 2991700, ext. 1085 0 1428, ceish@puce.edu.ec

PARTE II: CONSENTIMIENTO INFORMADO

A. DECLARATORIA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo_____(nombres completos del participante), con cédula_____, en la fecha _____, declaro haber leído el documento de consentimiento informado, haber comprendido los riesgos y beneficios de participar, que han respondido a todas mis preguntas, que consiento voluntariamente mi participación en el estudio y que tengo el derecho de retirarme de la investigación en cualquier momento sin que esto afecte las atenciones a las que tiene derecho.

Al firmar el consentimiento informado, no renuncio a ninguno de los derechos que por ley me corresponden.

Además, se me entregará una copia de este documento, una vez suscrito el mismo por las partes.

Nombre del participante	CI y Firma (o huella – si aplica)	Fecha en la que se firma el documento
Nombre del investigador	CI y Firma	

B. DECLARATORIA DE REVOCATORIA DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo_____(nombres completos del participante), con cédula_____, en la fecha _____, a pesar de haber aceptado previamente mi participación en la investigación, revoco la autorización, lo cual implica que los datos obtenidos serán eliminados y no se utilizarán para ningún fin. Esto no causará ninguna penalidad y no tendrá impacto alguno en las atenciones en salud que por ley me corresponde.

Nombre del participante	CI y Firma (o huella – si aplica)	Fecha en la que se firma el documento
Nombre del investigador	CI y Firma	