



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE SANTO DOMINGO

Coordinación de Ciencias de la Educación y de la Comunicación

ANÁLISIS DE LAS CAUSAS QUE PROVOCAN ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES
DE EDUCACIÓN BÁSICA EN LA UNIDAD EDUCATIVA JULIO MORENO ESPINOSA Y LA
UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR BETHEL EN SANTO DOMINGO, ECUADOR.

PERÍODO 2023-2024

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previo a la obtención del título de Licenciado en Ciencias de la Educación Básica

Línea de investigación: Educación, comunicación, culturas, sociedad y valores

Autoría:

López Sandoval Marco Antonio

Dirección:

Lorenzo Benítez Roberto, Mg.

Santo Domingo – Ecuador
Febrero, 2024



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE SANTO DOMINGO

Coordinación de Ciencias de la Educación y de la Comunicación

HOJA DE APROBACIÓN

ANÁLISIS DE LAS CAUSAS QUE PROVOCAN ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA EN LA UNIDAD EDUCATIVA JULIO MORENO ESPINOSA Y LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR BETHEL EN SANTO DOMINGO, ECUADOR.
PERÍODO 2023-2024

Línea de investigación: Educación, comunicación, culturas, sociedad y valores

Autoría:

López Sandoval Marco Antonio

Revisado por:

Lorenzo Benítez Roberto, Mg.
DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Cano de la Cruz Yullio, Dr.
CALIFICADOR

Obaco Soto Edgar Efraín, Dr.
CALIFICADOR

Moreira Cedeño Cristhian Marcelo, Mg.
COORDINADOR DE LA CARRERA DE GRADO

Santo Domingo – Ecuador
Febrero, 2024

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, López Sandoval Marco Antonio, portador de la cédula de ciudadanía 2300415128, declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo a la obtención del Grado de Licenciado en Ciencias de la Educación Básica son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

Igualmente, declaro que todo resultado académico que se desprenda de esta investigación y que se difunda tendrá como filiación la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Santo Domingo, reconociendo en las autorías al director del Trabajo de Titulación y demás profesores que amerita.

Además, declaro que el presente trabajo, producto de las actividades académicas y de investigación, forma parte del capital intelectual de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Santo Domingo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 16, literal j), de la Ley Orgánica de Educación Superior.

En tal razón, autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Santo Domingo, para que pueda hacer uso, con fines netamente académicos, del Trabajo de Titulación, ya sea de forma impresa, digital y/o electrónica o por cualquier medio conocido o por conocerse, siendo el presente documento la constancia del consentimiento autorizado; y, para que sea ingresado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su conocimiento público, en cumplimiento del artículo 103 de la Ley Orgánica de Educación Superior.



López Sandoval Marco Antonio
C.C. 2300415128

INFORME DE TRABAJO DE TITULACIÓN ESCRITO DE GRADO

Cano de la Cruz, Yullio, PhD

Dirección de Investigación y Postgrados

Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Santo Domingo

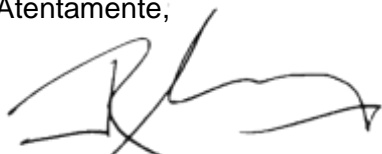
De mi consideración,

Por medio del presente informe en calidad de director del Trabajo de Titulación del Grado de Licenciatura en Ciencias de la Educación Básica titulado: ANÁLISIS DE LAS CAUSAS QUE PROVOCAN ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA EN LA UNIDAD EDUCATIVA JULIO MORENO ESPINOSA Y LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR BETHEL EN SANTO DOMINGO, ECUADOR. PERÍODO 2023-2024, realizado por el estudiante: López Sandoval Marco Antonio con cédula de ciudadanía 2300415128, previo a la obtención del título de Licenciado en Ciencias de la Educación Básica, informo que el presente Trabajo de Titulación escrito se encuentra finalizado conforme a la guía y al formato de la Sede vigente.

Además, certifico haber verificado la originalidad y autenticidad del trabajo de titulación por medio del programa anti plagio Turnitin, en respuesta a la normativa institucional vigente.

Santo Domingo, 24/01/2024.

Atentamente,



Lorenzo Benítez Roberto Mg.

Profesor Titular Auxiliar I

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo principal analizar las causas de estrés laboral que se manifiestan con más frecuencia en los docentes de las Unidades Educativas Julio Moreno Espinosa y Bethel de Santo Domingo, Ecuador. La metodología que se utilizó para el estudio se basó en el enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental específicamente transversal y un alcance descriptivo en cuanto al tipo de investigación. Se trabajó con el 100% de la población, 66 docentes entre las dos unidades educativas. Para la recolección de datos se empleó la encuesta como técnica y un cuestionario creado y validado por el instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (INSHT). Dicho instrumento consta de 56 ítems que abordan diferentes aspectos que pueden entenderse como fuentes de estrés en el profesorado. La estadística descriptiva y el SPSS permitieron analizar los resultados y comprender cuán estresantes son los indicadores establecidos para el estudio. Se pudo apreciar que un 69,7% de los docentes aseguran que las diferentes fuentes de estrés son motivo de extrema preocupación, por otro lado, se reveló que el 30,3% del profesorado considera no sentirse tan afectado ante los diferentes estresores. Los resultados de la investigación invitan a una reflexión profunda sobre la necesidad de abordar con seriedad lo percibido por los docentes como preocupantes en su desempeño laboral. Esto permitirá establecer un punto de partida para que se alcance un ambiente laboral adecuado, el mejoramiento del proceso docente - educativo y, por ende, el bienestar de los estudiantes.

Palabras clave: Estrés laboral, docente, desempeño, educación.

ABSTRACT

The main objective of this research is to analyze the causes of occupational stress most frequently manifested in teachers from the Julio Moreno Espinosa and Bethel High Schools in Santo Domingo, Ecuador. The methodology used was based on a quantitative approach, with a specifically cross-sectional non-experimental design and a descriptive scope regarding the type of research. The entire population, consisting of 66 teachers from the two high schools, was included in the study. For data collection, a survey was used as a technique, along with a questionnaire created and validated by the Spanish Institute for Safety and Hygiene at Work (INSHT). This instrument consists of 56 items addressing various aspects that can be understood as sources of stress in teaching staff. Descriptive statistics and SPSS were employed to analyze the results and understand how stressful the established indicators for the study are. It was observed that 69.7% of teachers claim that various sources of stress are a matter of extreme concern. On the other hand, it was revealed that 30.3% of them do not feel affected by different stressors. The research invites a profound reflection on the need to seriously address what teachers perceive as worries in their work performance. This will establish a starting point to achieve a suitable work environment, improve the teaching-learning process, and consequently, enhance the well-being of students.

Keywords: Work stress, teacher, performance, education.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Antecedentes	10
1.2. Planteamiento y delimitación del problema.....	11
1.3. Preguntas de investigación.....	12
1.4. Justificación.....	13
1.5. Objetivos de investigación	14
1.5.1. Objetivo general	14
1.5.2. Objetivos específicos	14
2. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	16
2.1. Tipos de estrés	16
2.2. Causas que provocan el estrés laboral en el contexto docentes	19
2.3. Los efectos del estrés laboral en la salud del profesorado.....	22
2.4. Tratamiento, prevención y reducción del estrés	26
3. METODOLOGÍA.....	30
3.1. Enfoque y tipo de investigación.....	30
3.2. Unidades de análisis.....	30
3.3. Técnicas e instrumentos de investigación	31
3.4. Técnicas de análisis de datos	31
4. RESULTADOS	33
4.1. Primer resultado: Estrés Docente. Impacto de la Supervisión Directiva.	33
4.2. Segundo resultado: Estrés Docente y Carencias en Centros Educativos. Una Relación Crucial.....	34
4.3. Tercer resultado: Trabajo en Equipo y su Impacto en El Estrés Docente.....	35
4.4. Cuarto resultado: Estrés Docente. El Impacto de las Interacciones Cercanas con el Alumnado.....	36
4.5. Quinto resultado: La adaptación de los docentes y su impacto en la salud mental. ..	37

4.6.	Sexto resultado: El peso de la valoración externa. Estrés y resiliencia en el aula.	38
4.7.	Séptimo resultado: Superando barreras. El estrés en la búsqueda de un sistema educativo óptimo.....	39
4.8.	Octavo resultado: Una visión general de las diferentes fuentes de estrés y su impacto en el equipo docente.	40
5.	DISCUSIÓN	42
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	45
6.1.	Conclusiones.....	46
6.2.	Recomendaciones.....	47
7.	REFERENCIAS	48
8.	ANEXOS	53

1. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral afecta a los docentes y se ha agravado durante la pandemia de Covid-19. La transición a las clases en línea impuso nuevos desafíos y presiones a los profesionales de la educación. Esto ha destacado la necesidad de adaptarse rápidamente a las plataformas de mensajería y videoconferencias. El estrés laboral no solo afecta la salud física y mental de los docentes, sino que también puede perjudicar la calidad de la enseñanza y el rendimiento de los estudiantes. Anna Ziswiler (2019) destaca la importancia de brindar apoyo emocional a los profesores en un entorno laboral saludable y fomentar su capacidad de adaptación. Diversos países están investigando esta problemática seriamente para comprenderla y encontrar soluciones.

1.1. Antecedentes

Un estudio realizado por Pineda et al. (2021) investigaron el estrés laboral en maestros de la Institución Educativa Los Libertadores de América en la Región Ucayali. Se aplicó una encuesta a 36 maestros de primaria para describir los estándares de estrés laboral. Los resultados mostraron que el 61,11% tenía un alto nivel de estrés en la dimensión de agotamiento emocional, mientras que el 52,78% (19 personas) presentaba un alto nivel de estrés en la despersonalización. En la dimensión personal, el 97,22% tenía un nivel bajo de estrés. En resumen, este estudio destaca la preocupante presencia de estrés en los maestros y la necesidad de alternativas para reducirlo.

González y Alarcón, (2021) llevaron a cabo un estudio en la Escuela Teniente Hugo Ortiz de la ciudad de Portoviejo para evaluar el nivel de estrés laboral de los docentes de educación básica debido al teletrabajo durante la pandemia. Utilizando un enfoque cualitativo, realizaron entrevistas y aplicaron un cuestionario basado en el Maslach Burnout Inventory (MBI) para recopilar información. Concluyeron que los docentes experimentaban un nivel medio de estrés debido a la falta de experiencia y desconocimiento en el uso de plataformas virtuales.

Carrillo et al. (2019) investigaron el estrés laboral en docentes de Educación General Básica (EGB) de la Unidad Educativa San Jacinto del Búa Siglo XXI, Santo Domingo. Utilizando un enfoque cuantitativo, con una muestra de 65 maestros, encontraron que las tareas administrativas eran la principal causa de estrés laboral, afectando principalmente a las mujeres (35%). La adaptación laboral afectaba a los docentes de 40 a 50 años. Los docentes con 10 a más de 15 años de experiencia mencionaron que la adaptación laboral perturbaba su desempeño debido al escaso dominio de la tecnología. En resumen, los maestros menos experimentados se estresan por las responsabilidades administrativas, mientras que la adaptación al trabajo genera estrés en los docentes más antiguos.

Aunque diversos estudios han abordado el nivel de estrés en los docentes, resulta fundamental ahondar en las causas que generan esta tensión en el cuerpo docente. Por tanto, el enfoque de este estudio radicará en el análisis de los factores específicos que desencadenan el estrés en los profesores de educación básica, con el propósito de obtener una comprensión más profunda y completa de este fenómeno.

1.2. Planteamiento y delimitación del problema

El estrés es una preocupación creciente entre los docentes de educación básica, impactando tanto en su bienestar personal como en su desempeño profesional. Estudios previos han arrojado luz sobre la magnitud de este desafío en la profesión docente. Por ejemplo, una investigación llevada a cabo por Párraga y Escobar (2020) reveló que el 90% de los participantes de su estudio experimentaban niveles variables de estrés laboral.

Según un estudio realizado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), se llevaron a cabo más de 16,600 entrevistas a trabajadores de 27 países de la Unión Europea. Los resultados revelan que el 51% de los trabajadores europeos perciben el estrés como una presencia frecuente en su entorno laboral, mientras que un 16% lo considera un problema muy frecuente (Infocop, 2013)

En 2004-2005, la Unesco llevó a cabo un estudio exploratorio y comparativo sobre las condiciones de trabajo y la salud de los docentes en seis países de América Latina: Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. Los resultados destacaron que Ecuador lideraba con un 48% en relación al porcentaje más alto entre los países encuestados, según el Instituto de Estudios y Estadísticas de América Latina (IEESA, 2005)

Numerosos estudios han confirmado la presencia del estrés laboral en el ámbito educativo, lo que subraya la importancia de comprender sus causas. Con este análisis en mente, surge la necesidad de llevar a cabo un estudio en la ciudad de Santo Domingo, específicamente en la Unidad Educativa Julio Moreno Espinosa y la Unidad Educativa Particular Bethel, ofreciendo una perspectiva más clara sobre un tema crucial para mejorar el bienestar laboral de los educadores.

1.3. Preguntas de investigación

En base a los estudios previos, se ha planteado el siguiente problema de investigación:

¿En qué medida se manifiesta las causas de estrés laboral en los docentes que trabajan en las unidades educativas Julio Moreno Espinosa y Bethel en Santo Domingo, Ecuador?

A partir de la formulación del problema, se generaron las siguientes preguntas específicas:

- ¿Qué estresores asociados a la supervisión de los directivos afectan más a los docentes de las unidades educativas Julio Moreno Espinosa y Bethel en Santo Domingo, Ecuador?

- ¿Cuáles son las carencias existentes en el centro laboral que pueden comprenderse como causas importantes que provocan estrés en los docentes de las unidades Julio Moreno Espinosa y Bethel en Santo Domingo, Ecuador?
- ¿Puede ser la colaboración un aspecto importante que influye en el estrés laboral del personal docente que se desempeña en las unidades educativas Julio Moreno Espinosa y Bethel en Santo Domingo, Ecuador?
- ¿Qué tan estresante pueden ser las situaciones estrechamente vinculadas con el alumnado para los docentes de las unidades educativas Julio Moreno Espinosa y Bethel en Santo Domingo, Ecuador?
- ¿Qué tan estresante puede resultar la adaptación a los cambios que surgen en la vida laboral cotidiana de los docentes de las unidades educativas Julio Moreno Espinosa y Bethel en Santo Domingo, Ecuador?
- ¿Influye la valoración que hacen otras personas, desde el punto de vista profesional, en el estrés laboral de los docentes de las unidades educativas Julio Moreno Espinosa y Bethel en Santo Domingo, Ecuador?
- ¿Qué aspectos asociados a la necesidad de mejoras en función de las actividades profesionales son percibidos como fuentes de estrés por los docentes de las unidades educativas Julio Moreno Espinosa y Bethel en Santo Domingo, Ecuador?

1.4. Justificación

Según la (Secretaría Nacional de Planificación), el objetivo 7 del Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025 señala la importancia de “Potenciar las capacidades de la ciudadanía y promover una educación innovadora, inclusiva y de calidad en todos los niveles” (p, 69). Con un colectivo de profesores estresados, sometidos a un entorno de malestares donde no se consideren ni se vean estimulados, puede ser fatal para la

consecución de dicho objetivo. Por tanto, surge la necesidad de un estudio que invite al análisis sobre el estrés que sufre el profesorado de Educación General Básica en Santo Domingo, Ecuador.

Esta investigación tiene beneficios para los docentes de Educación General Básica en la región de Santo Domingo, Ecuador. De manera indirecta, los estudiantes también se ven beneficiados, pues la enseñanza sería mejor y, por ende, el aprendizaje. Es viable porque no implica gastos ya que, los materiales, recursos tecnológicos y bibliográficos son brindados por el investigador y la institución.

1.5. Objetivos de investigación

1.5.1. Objetivo general

Analizar las causas de estrés laboral que se manifiestan con más frecuencia en los docentes de las unidades educativas Julio Moreno Espinosa y Bethel de Santo Domingo, Ecuador.

1.5.2. Objetivos específicos

- Identificar los principales estresores asociados a la supervisión de los directivos que afectan más a los docentes de las unidades educativas Julio Moreno Espinosa y Bethel en Santo Domingo, Ecuador.
- Determinar las carencias existentes que pueden considerarse como causas importantes de estrés laboral en los docentes de las unidades educativas Julio Moreno Espinosa y Bethel en Santo Domingo, Ecuador.
- Valorar la importancia de la cooperación profesional teniendo en cuenta sus influencias en el estrés que afecta a los docentes de las unidades educativas Julio Moreno Espinosa y Bethel en Santo Domingo, Ecuador.

- Evaluar lo estresante que pueden ser diversas situaciones estrechamente vinculadas con el alumnado para los docentes de las unidades educativas Julio Moreno Espinosa y Bethel en Santo Domingo, Ecuador.
- Reconocer los estresores que más se destacan en la adaptación a cambios que surgen en la vida laboral cotidiana de los docentes de las unidades educativas Julio Moreno Espinosa y Bethel en Santo Domingo, Ecuador.
- Determinar cuánto influye la valoración de otras personas, desde el punto de vista profesional, en el estrés de los docentes de las unidades educativas Julio Moreno Espinosa y Bethel en Santo Domingo, Ecuador.
- Identificar aquellos aspectos relacionados con la necesidad de mejoras, en función del ejercicio profesional, que pueden ser estresantes para los docentes de las unidades educativas Julio Moreno Espinosa y Bethel en Santo Domingo, Ecuador.

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Tipos de estrés

El estrés es una respuesta natural del cuerpo ante situaciones desafiantes o demandantes. Así mismo, Carrillo et al. (2019) mencionan que el término estrés designa una elevada tensión psíquica producida por situaciones de esfuerzo excesivo, preocupación extrema o grave sufrimiento dando a entender que en estas situaciones la persona que padece de estrés puede ser afectado en sus actividades diarias, por eso es importante conocer el nivel de estrés que posee el individuo para así poder tomar diferentes alternativas que ayuden a prevenir o combatir el estrés.

El estrés es la respuesta de un trabajador frente a las presiones que se presentan en su área laboral. Patlán (2019) asegura que el estrés laboral es la reacción que puede tener un trabajador ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar las situaciones de trabajo. En esta parte se vuelve compleja cuando el trabajador siente que no tiene el suficiente apoyo por parte de su entidad, siendo algo fundamental para la evolución eficiente del empleado y poder dar lo mejor para beneficios de su empleo.

Desde el punto de vista de García (2020) el estrés laboral en docentes es cuando el profesor enfrenta una carga de trabajo excesiva sin recibir una compensación salarial adecuada. Además, debe lidiar con el entorno institucional, atender a los padres de familia, cumplir con los programas académicos y enfrentarse a la falta de recursos, ya sean materiales, institucionales o de tiempo, para llevar a cabo su trabajo de manera efectiva. Teniendo en cuenta esto como los desafíos que enfrentan los docentes y a lo que conlleva el desarrollar un alto grado de estrés.

Es fundamental tener conocimiento de los diversos tipos de estrés que hay con el fin de reconocerlos, enfrentarlos y manejarlos de manera adecuada. A continuación, los tipos de estrés se muestran en la figura 1.

Figura 1

Tipos de estrés laboral.



Nota: La figura representa los diferentes tipos de estrés según varios autores que existen en el mundo laboral.

De acuerdo con León (2020) se encuentran dos tipos de estrés que se ha diagnosticado en ese periodo. En primer lugar, tenemos el estrés Burnout el cual afecta al trabajo, pero luego se extiende a la vida personal. Las causas comunes son el entorno laboral y las condiciones, como el aumento de horas y llevar trabajo a casa. Los síntomas más frecuentes son la depresión y la ansiedad. Este se puede dividir en Burnout activo que se distingue por su conexión con factores externos al campo profesional. Por otro lado, es el Burnout pasivo se distingue porque está asociada a factores psicosociales internos para el empleado. Como segundo tipo se presenta el estrés por COVID-19. Se debe a la abrupta implementación de medidas, la incertidumbre sobre su duración y la falta de experiencia en la educación a distancia.

Señala Jiménez (2020) que se hallan tres tipos de estrés que varían dependiendo la situación en que la persona se encuentre. En primer lugar, tenemos el estrés agudo en el cual consiste con el sometimiento a una alta exigencia o presión, ya sea en el trabajo o en la vida cotidiana. Por otra parte, se encuentra el estrés agudo episódico que se presenta cuando el individuo tiene la presencia del estrés constantemente, es decir días seguidos. Por último, el estrés crónico es cuando la persona no puede afrontar una situación complicada o cuando se percibe que no hay una solución disponible para un problema determinado. Se distingue principalmente por ser agotador, lo que le impide llevar una vida normal, por lo tanto, es crucial contar con el respaldo de un profesional.

Del mismo modo, Olmedo y Cabezas (2021) afirman que se han identificado varios tipos de estrés en que los seres humanos reaccionan ante eventos continuos que les afectan directamente. Se proporcionarán las fases más comunes de estrés que son: El primer tipo que es de alarma en donde el sistema de respuesta se activa, intentando evitar el estresor con base en varias reacciones internas. Después viene el tipo de resistencia en donde buscan adaptarse al nuevo estímulo y la respuesta del organismo es aún mayor. Por último, el tercer tipo que es de agotamiento es una de las fases con mayor grado de estrés en donde el individuo está sometido a una prolongada exposición a los diversos estresores, donde la energía de la persona decrece teniendo como resultado una capacidad baja para responder a su trabajo o estudio.

El estrés laboral afecta a muchas personas y es importante reflexionar sobre su impacto en nuestra vida y bienestar. La presión constante, las demandas excesivas y las largas jornadas laborales pueden causar fatiga, problemas de salud física y mental, así como afectar nuestras relaciones personales. Hay que tener en cuenta el tipo de estrés que presente el individuo en base a los síntomas, los signos más comunes vinculados son la depresión y la ansiedad. Además, el estrés laboral puede estar ligado tanto a elementos externos a la ocupación como a aspectos psicosociales internos. Resulta crucial abordar esta situación para fomentar un entorno laboral saludable y salvaguardar el bienestar de los

empleados. En síntesis, es fundamental tener conocimiento sobre el tipo de estrés al que nos enfrentamos, ya que cada tipo presenta causas, efectos y enfoques de manejo distintos. Al identificar con precisión el tipo de estrés que estamos experimentando, logramos una comprensión más profunda de sus causas subyacentes y podemos tomar las medidas adecuadas para enfrentarlo de manera efectiva.

2.2. Causas que provocan el estrés laboral en el contexto docentes

El estrés laboral es una realidad cada vez más común en el mundo moderno. Muchos empleados experimentan una sensación abrumadora de tensión y presión en su entorno de trabajo, lo que puede afectar significativamente su bienestar y rendimiento. Detrás de esta problemática existen diversas causas que contribuyen a la aparición del estrés laboral. En este contexto, es fundamental comprender y abordar estas causas para promover un ambiente de trabajo saludable y productivo. A continuación, explicaremos algunas de las principales causas del estrés.

El estrés es un problema cada vez más común en nuestras vidas, especialmente en entornos urbanos donde todo ocurre a un ritmo frenético. Existen diversas razones por las cuales las personas experimentan estrés. Desde la perspectiva de Martín (2021) comenta que en un estudio de *Cholle Living Journal* se revelan varias causas como son los factores económicos, sobrecarga de trabajo, falta de satisfacción laboral, relaciones personales y obsesionarse con la perfección.

La dimensión económica desempeña un rol crucial en el estrés que experimentan las personas. La necesidad de contar con suficientes recursos para satisfacer las necesidades básicas y mantener un nivel de vida adecuado puede generar una considerable preocupación y ansiedad. Cuando los ingresos son insuficientes o fluctuantes, las personas pueden enfrentarse a dificultades financieras, dificultades para cubrir gastos, acumulación de deudas y la sensación de no poder afrontar las responsabilidades económicas.

Al tratar con la sobrecarga de trabajo Martín (2021) menciona que lo mejor es hablar con tu superior. Y si eres el jefe, aprender a delegar. Es esencial promover una comunicación franca y transparente con los superiores. Mantener una conversación con el jefe acerca de la carga de trabajo y expresar de forma clara y respetuosa las inquietudes puede ser un paso crucial para encontrar soluciones. Al comunicar las dificultades de manera efectiva, se abren posibilidades para explorar alternativas como la reasignación de tareas, la revisión de plazos o la asignación de recursos adicionales con el fin de aliviar la carga laboral.

La falta de satisfacción laboral es otro de los factores que contribuyen en el estrés con el entorno laboral. De acuerdo con Salazar y Ospina (2019). La satisfacción laboral y el clima organizacional pueden ser un vínculo o un impedimento para el buen desempeño en la organización. Cuando los empleados no experimentan satisfacción en su trabajo, pueden experimentar sentimientos de desmotivación, frustración y falta de propósito. Esta insatisfacción puede originarse por diversas razones, como la falta de reconocimiento, la escasez de oportunidades de desarrollo profesional, la falta de correspondencia entre las habilidades y los desafíos laborales, o la falta de alineación con los valores y la misión de la organización.

Por lo tanto, viene de la mano otra causa que produce el estrés que es las relaciones personales, como indica Martín (2021) que las relaciones personales son muy importantes, debido a que necesitamos socializar con nuestro alrededor para sentir un ambiente más armónico el cual no permite despejar y desahogar. El convivir con familiares o compañeros de trabajo es esencial para nuestro equilibrio emocional y social, ya que nos brindan la oportunidad de compartir vivencias, expresar nuestras emociones y requerimientos, recibir apoyo y comprensión, y establecer vínculos valiosos con otras personas.

El estrés laboral en los docentes es causado por una variedad de factores que influyen en la evolución de este fenómeno, las más relacionadas según Buitrago et al. (2021) son sobrecarga laboral, falta de apoyo organizacional, desorganización (en aspectos como carencia de recursos, comunicación inadecuada, relaciones sociales, dinámicas de trabajo, estilos de gestión, así como falta de claridad del rol), clima organizacional, horarios de trabajo extensos, poco personal y condiciones físicas. Las cuales llevan a aumentar el nivel de los profesores. Es muy importante reconocer estos factores en la generación del estrés laboral. Destaca la combinación de diferentes elementos en el entorno de trabajo puede tener un impacto significativo en la salud y el bienestar de los trabajadores. También subraya la necesidad de abordar estos factores para mitigar el estrés laboral y promover ambientes laborales más saludables y equilibrados.

Por otra parte, se presentan otras causas que provocan el estrés laboral, como menciona Buitrago et al. (2021) que son la mala comunicación de los supervisores y subalternos, falta de confianza para poder comunicarse sobre cómo se sienten, exigencias laborales muy altas, poco apoyo social, desorientación sobre las labores asignadas y factores extra laborales relacionados con la familia. Es crucial identificar y abordar las múltiples causas del estrés laboral. Es necesario promover una comunicación abierta y eficaz, fomentar la confianza y el apoyo social, establecer expectativas realistas, proporcionar orientación y capacitación clara, y ofrecer recursos para gestionar el estrés. Estas medidas contribuirán a crear entornos laborales más saludables y productivos, mejorando así la calidad de vida de los empleados y promoviendo un equilibrio sostenible entre el trabajo y la vida personal.

El estrés laboral se presenta cuando las exigencias del trabajo superan la capacidad de una persona para enfrentarlas eficazmente. Esta situación puede tener consecuencias negativas tanto en el bienestar físico como emocional de los individuos. Es común encontrar estrés laboral en entornos de trabajo desafiantes, donde hay plazos apretados, una alta carga de trabajo, conflictos interpersonales y falta de control. Para gestionar el estrés

laboral, es importante identificar las causas del estrés, establecer límites, buscar apoyo y emplear estrategias de manejo del estrés, como el ejercicio, la meditación y una buena planificación. Atender al bienestar y lograr un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal son elementos fundamentales para reducir el impacto del estrés laboral.

2.3. Los efectos del estrés laboral en la salud del profesorado

Dentro del entorno laboral docente el estrés puede traer consigo una serie de consecuencias negativas, aspectos como el desempeño, la salud y el bienestar se podrían ver notablemente afectados. Patlán (2019) expone que el entorno laboral actual se caracteriza por una constante exigencia y una carga de responsabilidad que pueden causar mucho estrés. De tal modo que es de vital importancia que instituciones educativas y docentes puedan conocer los efectos que se pueden llegar a sufrir si no se toma con seriedad este problema.

Las consecuencias del estrés en el docente son diversas, uno de los primeros aspectos afectados es el de la salud física en diferentes formas. Carranco y Pando (2019) aseveran que, si el sistema inmunológico se encuentra fortalecido, es probable que la persona sea menos propensa a sufrir enfermedades. Sin embargo, este es uno de los sistemas más impactados por el estrés, el cual se vuelve vulnerable y puede causar que el profesorado contraiga enfermedades fácilmente al ser expuesto a infecciones virales. Es importante resaltar que en la actualidad se ha ampliado la comprensión acerca de la influencia de la mente en el cuerpo, y cómo ambos interactúan de manera integral.

En relación a la salud mental Acero (2020) destaca que la ansiedad y la depresión son dos de las condiciones más comunes asociadas al estrés laboral. Y si estas condiciones no son tratadas adecuadamente pueden provocar un impacto significativo en el profesorado, afectando la capacidad de tomar decisiones, generando sentimientos de culpa, falta de motivación en el trabajo, irritabilidad y dificultad para concentrarse. Otra dimensión en el aspecto de la salud mental que puede verse considerablemente afectada por el estrés,

es la dimensión psicológica ya que, puede expresarse o manifestarse a través de cambios en el estado de ánimo, tanto afectivos como cognitivos.

Acero, expresa que, en el entorno laboral, las demandas existentes suelen generar tensión. Algunos empleados pueden manejar fácilmente esta tensión si cuentan con la motivación y la iniciativa necesarias para llevar a cabo sus tareas. Sin embargo, para otros individuos, el estrés surge cuando las demandas laborales superan ciertos límites y su nivel de tolerancia no es adecuado. En consecuencia, esto puede desencadenar trastornos a nivel mental.

Tabares et al. (2020) señalan que la profesión docente se encuentra entre las más susceptibles a enfrentar desafíos en el ámbito de la salud mental. Uno de estos desafíos es conocido como el Síndrome de Burnout. Dicho síndrome los autores Pines y Aronson (1988) lo definen de manera amplia como un estado de agotamiento mental, físico y emocional que resulta de una prolongada implicación laboral en situaciones que demandan un alto nivel de carga emocional.

Considerando la explicación previa sobre el Síndrome de Burnout como una de las principales consecuencias del estrés laboral, resulta crucial resaltar los efectos que este síndrome tiene en la salud. En su artículo, Forbes (2011) menciona que el Burnout puede manifestarse tanto a nivel individual como organizacional, y sus consecuencias pueden ser significativas y graves en términos psicológicos, físicos y sociales.

Según Molina (2020), al abordar los problemas de salud laboral, el Síndrome de Burnout, también conocido como síndrome de desgaste profesional, se reconoce como una fase avanzada del estrés laboral, que puede llevar a una completa incapacidad y eventual abandono de la profesión. Las consecuencias derivadas de este síndrome son diversas y tienen un impacto negativo tanto en los docentes como en la institución educativa donde desempeñan su labor.

Molina expresa que las consecuencias a causa del Síndrome de Burnout son las siguientes:

Físicas: manifestaciones generales (cansancio, pérdida de apetito, malestar general), problemas osteomusculares (dolor de espalda, dolores cervicales, contracturas musculares) alteraciones inmunológicas (aumento de infecciones y alergias, problemas dermatológicos), problemas sexuales (impotencia parcial o total, frigidez, ausencia de eyaculación), problemas cardíacos (taquicardia, dolor precordial, hipertensión arterial), problemas respiratorios (catarros frecuentes, taquipnea, crisis de asma), problemas digestivos (gastritis, úlcera, duodenal, náuseas, diarrea), alteraciones del sistema nervioso (jaquecas, trastorno del sueño con predominio del sueño ligero e insomnio, sensación de vértigo con inestabilidad locomotriz y sensación de vacío), alteraciones hormonales (trastornos menstruales).

Emocionales: agotamiento, sentimiento de fracaso y vacío, baja tolerancia a la frustración, impotencia ante el problema, nerviosismo, inquietud, dificultad de concentración, olvidos frecuentes, falta de atención y mala memoria, tristeza con tendencia a la depresión, falta de compromiso laboral, escasa o nula realización personal, baja autoestima, despersonalización.

Conductuales: conductas adictivas son abuso de sustancias tóxicas (tabaco, alcohol, otras), irritabilidad, cambios de humor bruscos, hostilidad, aislamiento, agresividad, falta de eficacia, disminución de la capacidad para tomar decisiones, menor rendimiento laboral, absentismo laboral.

Familiares y sociales: problemas de pareja, deterioro del núcleo familiar en general, aislamiento social.

En la organización: conflictos con otros profesionales, conflictos con pacientes y familiares (en el caso de profesionales médicos), ineficacia en la actividad diaria, disminución de la calidad asistencial, cambios repetidos de los puestos de trabajo, absentismo laboral, accidentes laborales. (p. 2-3)

Es importante resaltar que el estrés también puede afectar al profesorado en el ámbito social, lo cual es especialmente relevante considerando que los docentes mantienen constantes relaciones sociales y humanas con sus alumnos, compañeros de trabajo y padres de familia. Este aspecto cobra una gran importancia al tener en cuenta cómo el estrés puede influir en la dinámica de estas interacciones. Carranco y Pando manifiestan que el estrés laboral puede ocasionar un distanciamiento social provocando un ambiente no agradable con los jefes, compañeros e inclusive los mismos estudiantes dentro del aula. Es fundamental abordar y no dejar pasar por alto los efectos del estrés en la dimensión social de tal forma que se pueda promover un entorno saludable y armonioso en el ámbito educativo.

El estrés laboral no solo afecta el bienestar individual de los docentes, sino que también tiene un impacto en la institución o unidad educativa a la que pertenecen. Según Carranco y Pando, cuando los empleados experimentan estrés laboral, es probable que pierdan su motivación para contribuir al éxito de la organización. En el ámbito educativo, esto se traduce en una pérdida de motivación y compromiso por parte de los docentes en su labor de enseñanza. Como resultado, la calidad de la educación brindada puede verse disminuida.

Es fundamental abordar de manera efectiva el estrés laboral en el ámbito educativo, implementando medidas de apoyo, tratamiento, prevención y reducción del estrés, promoviendo un entorno de trabajo saludable para los docentes. Esto no solo beneficiará su bienestar individual, sino que también contribuirá a mejorar la calidad de la educación y al éxito de la institución educativa en su conjunto.

2.4. Tratamiento, prevención y reducción del estrés

En el apartado anterior, se examinaron los impactos negativos que el estrés laboral puede tener en la salud física, mental y emocional de las personas, así como en la calidad de vida en general. Por tanto, resulta esencial buscar métodos para prevenir el estrés, con el objetivo de lograr una vida más plena y satisfactoria. En esta sección, profundizaremos en la importancia de adoptar estrategias efectivas para prevenir, mitigar y tratar el estrés, con el propósito de mejorar el bienestar en distintos aspectos de la vida.

Al abordar la prevención del estrés, García (2009) destaca varios aspectos clave que, cuando se implementan de manera efectiva, pueden contribuir positivamente a la prevención del estrés. Uno de estos aspectos es la importancia de la participación activa tanto de los directivos como de los empleados en la gestión de la prevención laboral. Esto implica trabajar de manera colectiva para prevenir el estrés en el entorno laboral.

García destaca que la comunicación es muy importante para prevenir el estrés laboral, sugiere establecer canales de comunicación para reportar situaciones de estrés, conflictos interpersonales, entre otros, y designar individuos responsables de brindar asesoramiento e intervención para buscar soluciones apropiadas. Además, es fundamental capacitar a los empleados sobre cómo identificar el estrés y conocer los procedimientos internos de comunicación para abordar los conflictos.

García ofrece información valiosa que puede aplicarse en la prevención del estrés laboral, y estas recomendaciones son especialmente relevantes en el ámbito educativo. En este entorno, es crucial buscar estrategias para prevenir el estrés, ya que esto permite mantener un ambiente armonioso y ofrecer una educación de calidad. Naranjo (2009) afirma que de los primeros aspectos a tomar en cuenta para prevenir y enfrentar de manera adecuada el estrés, es fortaleciendo a la persona, física y psicológicamente. Además, es importante que la persona aprenda también a disminuir y tratar el nivel de estrés.

García, recomienda adoptar ciertas estrategias esenciales para reducir el estrés experimentado. Estas estrategias incluyen cuidar los hábitos, como asegurarse de dormir y descansar lo suficiente, mantener una alimentación saludable, realizar ejercicio físico regularmente, evitar el consumo de alcohol y tabaco, prescindir de tranquilizantes, dedicar tiempo libre a actividades de ocio y técnicas de relajación y autocontrol emocional como ejercicios de respiración, la meditación, el yoga, la hidroterapia, entre otros.

García también sugiere la importancia de planificar y realizar actividades de placer y disfrute personal fuera del entorno laboral. Esto implica reservar tiempo para realizar actividades que nos gusten y nos brinden satisfacción, como practicar un hobby, leer un libro o pasar tiempo con seres queridos. Establecer límites horarios relacionados con el trabajo también es crucial para gestionar el estrés. Esto implica fijar un horario razonable para finalizar las tareas laborales, no descuidar los momentos adecuados para tomar desayuno y las comidas necesarias y programar pequeños momentos de descanso durante la jornada laboral.

García recalca además otras estrategias efectivas a tomar en cuenta como la importancia de establecer objetivos realistas y alcanzables, evitando una agenda poco realista que pueda aumentar más el estrés. Planificar las actividades de manera flexible y anticipada, incluyendo detalles simples como preparar la ropa del día siguiente, esto permitirá gestionar el tiempo de manera eficiente. Limitar las distracciones e interrupciones cuando sea necesario, mantener un entorno de trabajo limpio y ordenado, y tomar descansos regulares para reducir el desgaste físico y mental.

En el análisis del apartado anterior se pudo observar que el estrés tiene un impacto negativo en las relaciones sociales, por tanto, es importante enfocarse en cultivar relaciones sociales positivas en el entorno laboral. Esto no solo contribuye a un mayor bienestar, sino que también ayuda a encontrar un propósito en el trabajo y a desconectar tanto externa

como internamente una vez finalizada la jornada laboral. Es fundamental evitar llevar trabajo a casa y dirigir la energía mental hacia otras áreas de la vida.

Resulta casi inevitable para el profesorado no caer en problemas de estrés debido al medio en que estos se manejan, sin embargo, aunque existan estrategias para prevenir, es importante que el profesorado sepa cómo reducir el estrés laboral. Y aquí se puede tomar en cuenta algunas de las sugerencias de García para reducir el estrés laboral. Como lo es aprender a reducir la tensión, aprender a gestionar el tiempo, aprender a comunicarse de manera más asertiva, fortalecerse física y psicológicamente, hacer uso de buenos hábitos y buscar actividades de satisfacción personal.

El estrés laboral debe de ser tratado de manera adecuada, para garantizar el bienestar y la salud de los trabajadores. El estrés laboral no tratado puede como hemos mencionado anteriormente afectar negativamente el rendimiento laboral, la productividad y la calidad de vida en general. Por lo tanto, es fundamental reconocer los signos y síntomas del estrés laboral, buscar apoyo y tratamiento profesional, y adoptar medidas preventivas para reducir el estrés en el entorno laboral.

Sánchez (2010) expresa que el objetivo principal de tratar el estrés laboral radica en reconocer los factores desencadenantes del estrés y hacerlos visibles para el trabajador. Indagar opciones de solución y estrategias efectivas para gestionar el estrés, de manera que se pueda tomar medidas adecuadas para enfrentarlo y mitigarlo. La importancia de optimizar los comportamientos y rutinas del empleado, incluyendo la alimentación, la actividad física y los patrones de sueño, además de fomentar actividades de recreación, reducir las adicciones y evitar un estilo de vida sedentario.

Las instituciones también pueden colaborar en el manejo y tratamiento de los factores causales del estrés, Sánchez remarca que el enfoque principal es sin duda minimizar al máximo las situaciones que generan tensiones dentro de la empresa, organización o institución educativa. Las medidas concretas se centran en aspectos como

la estructura organizativa, los métodos de comunicación, los procesos de toma de decisiones, las responsabilidades laborales, el entorno físico y los procedimientos de incorporación y formación del personal.

Según Sánchez, se enfatiza la importancia de fomentar el cambio a través de la gradual integración los empleados en la organización, en el ámbito educativo de la integración de los docentes en la institución. Esto se logra mediante diversas estrategias, como la participación activa y responsable en los procesos de toma de decisiones en los diferentes departamentos. Es crucial promover una comunicación interna efectiva, mejorar el entorno laboral y crear un clima favorable en la institución para impulsar el crecimiento sostenible y el bienestar integral de los docentes en su vida profesional.

3. METODOLOGÍA

3.1. Enfoque y tipo de investigación

Esta investigación se lleva a cabo desde un enfoque cuantitativo. De acuerdo con Sánchez (2019) su objetivo principal se centra en describir, explicar, predecir y controlar de manera objetiva las causas de un fenómeno, así como predecir su ocurrencia al revelar dichas causas. Sus conclusiones se fundamentan en el uso riguroso de la métrica o cuantificación.

El diseño de la investigación es no experimental - transversal. Mata (2019) asegura que son estudios que recolectan datos en un solo momento y sus propósitos pueden variar, lo cual implica recolectar datos en diferentes momentos o puntos en el tiempo. Además, el tipo de investigación es descriptiva. Como señalan Guevara et al. (2020), la investigación descriptiva se lleva a cabo con el objetivo de proporcionar una descripción completa de una realidad, abarcando todos sus componentes principales; mientras que la investigación explicativa busca establecer relaciones causales y comprender las causas subyacentes de un problema en particular.

3.2. Unidades de análisis

La población es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminadas según Arias et al. (2016). En este estudio, el total de la población está compuesta por el 100% (66) de los docentes que trabajan en dos unidades educativas y el instrumento se aplicó a todos los miembros de la población.

Tabla 1 Población para abordar las causas del estrés laboral en Docentes

UNIDADES EDUCATIVAS	POBLACIÓN
	DOCENTES
UNIDAD EDUCATIVA JULIO MORENO ESPINOSA	46
UNIDAD EDUCATIVA CRISTIANA BETHEL	20
Total	66

3.3. Técnicas e instrumentos de investigación

La técnica que se empleó en la investigación fue la encuesta. Como señala Gómez (2023) es un método de investigación que consiste en obtener información, datos y opiniones a través de una serie de preguntas precisas. En su mayoría, las encuestas se llevan a cabo con el objetivo de realizar inferencias sobre una población, un grupo de referencia o una muestra representativa.

El instrumento aplicado es el cuestionario, ya que consta de un conjunto de preguntas cuidadosamente elaboradas y organizadas de manera precisa. Para medir y evaluar una o varias variables verificadas en el estudio. Según, Cisneros et. al (2022) explica que este instrumento consiste en una serie de preguntas organizadas, estructuradas y específicas, que permiten medir o evaluar una o varias de las variables definidas en el estudio, respondiendo al planteamiento del problema e hipótesis. El instrumento que se empleó (Ver anexo 3) en esta investigación fue creado y validado por el instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (INSHT). Consta de 56 ítems que abordan diferentes aspectos que pueden entenderse como fuentes de estrés en el profesorado.

3.4. Técnicas de análisis de datos

Se aplicó la estadística descriptiva, que se enfoca en la organización, descripción y representación gráfica de los datos recopilados (Abreu et al., 2021). Facilita la interpretación

y el análisis. Por otra parte, se aplicó la estadística inferencial con el propósito de obtener conocimiento acerca de una población específica mediante el análisis de una muestra representativa (Abreu et al., 2021). La estadística inferencial permite realizar generalizaciones y extraer conclusiones sobre la población objetivo a partir de los resultados obtenidos de la muestra. Con el paquete estadístico SPSS se hizo posible el procesamiento de los datos de manera clara y precisa, proporcionando información puntual sobre los resultados obtenidos (Pacheco et al., 2020).

4. RESULTADOS

Los resultados se obtienen luego de analizar los datos recopilados con la aplicación de una encuesta que indaga sobre las fuentes de estrés a la que se exponen los profesores. El cuestionario se presenta con 56 ítems que se organizan en 7 indicadores. Cada indicador constituye una fuente de estrés. La interpretación que se comparte a continuación invita a reflexionar sobre el impacto que tiene la supervisión de los directivos en el contexto laboral del profesorado, las carencias materiales recurrentes durante el desempeño profesional de quienes educan, cómo perciben la cooperación entre compañeros de trabajo, las relaciones con el estudiantado, la adaptación a los cambios que pueden surgir, la valoración de otras personas sobre los logros y fallas en los servicios profesionales que brindan y otros aspectos estrechamente relacionados con la necesidad de mejoras.

4.1. Primer resultado: Estrés Docente. Impacto de la Supervisión Directiva

Tabla 2 *Indicador 1: Supervisión Directiva*

Tipo de dato	Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nada Estresante	1	1,5%	1,5%	1,5%
	Poco Estresante	25	37,9%	37,9%	39,4%
Válido	Algo Estresante	23	34,8%	34,8%	74,2%
	Bastante Estresante	15	22,7%	22,7%	97,0%
	Muy Estresante	2	3,0%	3,0%	100,0%
	Total	66	100,0%	100,0%	

Respecto a este indicador, se puede observar que el 3% de los docentes (2) considera que la supervisión de los directivos es muy estresante. A pesar de que son pocas las personas que aseguran sentirse extremadamente preocupadas frente a este estresor, es importante meditar al respecto, sobre todo porque luego, el 22,7% (15) de los encuestados se aproximan a la misma interpretación percibiendo que es bastante

estresante las formas en que son supervisados por quienes dirigen. Además, el 34,8% (23) aseguran que este aspecto es algo estresante.

Como se puede apreciar, la mayoría de los docentes, el 60,5% de los encuestados (40), consideran que la supervisión de los directivos provoca un estrés que puede ser perjudicial para su salud. Entre las mayores preocupaciones se destaca el temor a la pérdida del empleo, la sensación de carecer de un respaldo sólido por parte del equipo directivo, además de una excesiva supervisión y una intensa presión para lograr resultados específicos. Por otro lado, al 37,5% de la muestra (25) no les afecta tanto y distinguen que lo que hacen los directivos en sus actividades de supervisión es poco estresante. Finalmente, solo el 1,5% del profesorado (1) considera que este aspecto no es para nada estresante.

4.2. Segundo resultado: Estrés Docente y Carencias en Centros Educativos. Una Relación Crucial

Tabla 3 *Indicador 2: Carencias Existentes*

Tipo de dato	Nivel de estrés	F	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada Estresante	2	3,0%	3,0%	3,0%
	Poco Estresante	29	43,9%	43,9%	47,0%
	Algo Estresante	14	21,2%	21,2%	68,2%
	Bastante Estresante	16	24,2%	24,2%	92,4%
	Muy Estresante	5	7,6%	7,6%	100,0%
	Total	66	100,0%	100,0%	

Según los datos recopilados acerca de las carencias que afectan el desempeño laboral, se destaca que un 7,6% de los docentes (5) considera el indicador como muy estresante. Aunque el porcentaje de docentes que catalogan de esta manera al estresor parece ser irrelevante, es de suma importancia reflexionar sobre ello, dado que el 24,2% (16) percibe las carencias como bastante estresante y un 21,2% (14) opinan que son algo estresante. Es evidente que un poco más de la mitad de los docentes en la muestra,

concretamente un 53% (35) sostienen que las carencias recurrentes que afectan su desempeño laboral generan un estrés que podría tener consecuencias graves para la salud.

La falta de información sobre las tareas a realizar y cómo llevarlas a cabo, la escasez de recursos o materiales de trabajo, y la ausencia de formación para afrontar situaciones específicas son algunas de las principales preocupaciones que generan estrés en lo correspondiente a este indicador. Por otro lado, el 43,9% (29) de los docentes indican que esto no les afecta mucho y califican este factor como poco estresante. Finalmente, un 3,0% (2) del profesorado considera que esta fuente de estrés es nada estresante.

4.3. Tercer resultado: Trabajo en Equipo y su Impacto en El Estrés Docente

Tabla 4 *Indicador 3: Cooperación profesional*

Tipo de dato	Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada Estresante	1	1,5%	1,5%	1,5%
	Poco Estresante	23	34,8%	34,8%	36,4%
	Algo Estresante	25	37,9%	37,9%	74,2%
	Bastante Estresante	15	22,7%	22,7%	97,0%
	Muy Estresante	2	3,0%	3,0%	100,0%
	Total	66	100,0%	100,0%	

En este indicador, el malestar alcanza proporciones notables, siendo el resultado de diversas situaciones que afectan al cuerpo docente. Entre ellas se encuentran el ambiente tenso dentro del grupo de profesores, la falta de reconocimiento de la sociedad hacia la profesión, la escasa influencia en la toma de decisiones en el centro educativo y la ausencia de responsabilidad por parte de la mayoría del personal. Estas preocupaciones generan malestar alarmante en un 63,6% (42) del profesorado. En detalle, se destaca que el 3% del profesorado (2) percibe la colaboración en el trabajo como muy estresante. De manera similar, el 22,7% (15) de los docentes tienen una perspectiva cercana, manifestando que el trabajo cooperativo es bastante estresante. Además, el 37,9% (25) considera este factor como algo estresante.

En contraste, un 34,8% (23) de los docentes sostienen que este estresor tiene un impacto limitado en su bienestar, calificándolo como poco estresante. Por otro lado, solo el 1,5% (1) manifiesta no sentirse afectado en lo absoluto y clasifica esta fuente de estrés como nada estresante. Estos hallazgos plantean una reflexión profunda sobre el indicador, ya que el trabajo en equipo constituye una faceta integral de la realidad diaria de los docentes. Si este aspecto no fluye de manera adecuada, podrían surgir consecuencias negativas que repercuten en el desempeño laboral y en los resultados del proceso de enseñanza y aprendizaje.

4.4. Cuarto resultado: Estrés Docente. El Impacto de las Interacciones Cercanas con el Alumnado

Tabla 5 *Indicador 4: Situaciones Vinculadas con el Alumnado*

Tipo de dato	Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada Estresante	2	3,0%	3,0%	3,0%
	Poco Estresante	21	31,8%	31,8%	34,8%
	Algo Estresante	27	40,9%	40,9%	75,8%
	Bastante Estresante	14	21,2%	21,2%	97,0%
	Muy Estresante	2	3,0%	3,0%	100,0%
	Total	66	100,0%	100,0%	

Este resultado permite analizar cuánto estrés pueden experimentar los docentes debido a situaciones relacionadas estrechamente con el alumnado. Se observa que solo el 3% de los docentes (2) considera esta fuente de estrés como muy estresante. Aunque el porcentaje de docentes que se sienten muy afectados por este factor es bajo, es importante profundizar en este tema, ya que el 21,2% (14) de los docentes se acerca a la misma percepción, asegurando que este factor es bastante estresante. Además, un porcentaje considerable de la muestra, concretamente el 40,9% (27) del profesorado, manifiesta que este estresor es algo estresante.

Mantener la disciplina en el salón de clases, lidiar con agresiones físicas entre los alumnos, abordar el comportamiento de los estudiantes y sentirse constantemente evaluado por los conocimientos por parte de los estudiantes son algunas de las preocupantes situaciones que contribuyen a que los docentes perciban este factor como causante de estrés en su labor cotidiano.

Un 31,8 % (21) de los docentes afirman que esta fuente de estrés es poco estresante. Finalmente 3% de los docentes (2) afirman que las situaciones estrechamente relacionadas al alumnado no son para nada motivo de estrés y lo califican como nada estresante.

4.5. Quinto resultado: La Adaptación de los Docentes y su Impacto en la Salud

Mental

Tabla 6 *Indicador 5: Adaptación a los cambios*

Tipo de dato	Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada Estresante	5	7,6%	7,6%	7,6%
	Poco Estresante	20	30,3%	30,3%	37,9%
	Algo Estresante	21	31,8%	31,8%	69,7%
	Bastante Estresante	17	25,8%	25,8%	95,5%
	Muy Estresante	3	4,5%	4,5%	100,0%
	Total	66	100,0%	100,0%	

La tabla presenta los resultados asociados al estrés experimentado los docentes en relación con la adaptación en los cambios que pueden surgir en su labor diaria. Como se puede apreciar, un reducido porcentaje, el 4,5% (3) de los docentes considera que este indicador es muy estresante. Adicionalmente, un 25,8% (17) de los docentes encuestados afirmaron que ajustarse a los cambios es bastante estresante, mientras que el 31,8% (21) del profesorado califica este estresor como algo estresante. Esto indica que un porcentaje considerable de los docentes, específicamente un 62.1% (41) percibe estrés en situaciones que abarcan la enseñanza de materias en las que no están especializados, la sustitución de

compañeros ausentes, la implementación de cambios inadecuados y a la falta de información sobre cómo deben llevarse a cabo dichos cambios. Este escenario puede tener un impacto negativo en su salud y desempeño laboral.

No obstante, un 30,3% (20) del profesorado aseguran que este indicador es poco estresante, mientras que un 7,6% (5) lo percibe como nada estresante. En otras palabras, algunos docentes no se ven afectados por los cambios que puedan surgir en sus labores cotidianos

4.6. Sexto resultado: El Peso de la Valoración Externa. Estrés y Resiliencia en el

Aula

Tabla 7 *Indicador 6: Valoración de personas externas*

Tipo de dato	Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada Estresante	3	4,5%	4,5%	4,5%
	Poco Estresante	13	19,7%	19,7%	24,2%
	Algo Estresante	27	40,9%	40,9%	65,2%
	Bastante Estresante	20	30,3%	30,3%	95,5%
	Muy Estresante	3	4,5%	4,5%	100,0%
Total		66	100,0%	100,0%	

En relación a este indicador, se observa que el 4,5% (3) considera que la valoración de personas externas sobre labor profesional docente es muy estresante. Aunque, el porcentaje de quienes se sienten muy preocupado por este factor parece ser reducido, es importante reflexionar al respecto, ya que un 30,3% (20) afirman que esta fuente de estrés es bastante estresante. Además, un 40,9% (27) del cuerpo docente se acerca a una percepción similar, describiendo la valoración de personas externas como algo estresante. La constante evaluación de su desempeño por parte de otros, la falta de apoyo de los padres en cuestiones de disciplina, la presión de los padres para obtener buenos resultados y las evaluaciones periódicas, son situaciones que destacan como preocupantes y que generan estrés elevado en el equipo docente.

Por otro lado, existe un grupo minoritario de la muestra que manifiesta no sentirse particularmente afectado por esta fuente de estrés. El 19,7% (13) considera que este factor es poco estresante, mientras que un 4,5% (3) lo califican como nada estresante. Esto resalta la importancia de la valoración de personas externas sobre la labor profesional docente como una fuente de estrés significativa. De hecho, el porcentaje de docentes que se sienten extremadamente preocupados por este factor supera al porcentaje de aquellos que no experimentan tanta preocupación. En concreto, un 75,5% (50) expresan preocupación, mientras que un 24,2% (16) indican no sentir preocupación al respecto.

4.7. Séptimo resultado: Superando Barreras. El Estrés en la Búsqueda de un Sistema Educativo Óptimo

Tabla 8 *Indicador 7: Necesidad de mejoras*

Tipo de dato	Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco Estresante	19	28,8%	28,8%	28,8%
	Algo Estresante	23	34,8%	34,8%	63,6%
	Bastante Estresante	24	36,4%	36,4%	100,0%
Total		66	100,0%	100,0%	

Los resultados en este indicador presentan una particularidad interesante, ya que ninguno de los docentes encuestados afirmó que este factor es muy estresante. Sin embargo, es una fuente de estrés que merece reflexión, dado que un 36,4% (24) del profesorado lo considera bastante estresante, y un 34,8% (23) lo describe como algo estresante. Entre las preocupaciones más destacadas que requieren mejoras y que afectan a los docentes, se encuentra la enseñanza de grupos con un número elevado de alumnos, la percepción de un salario bajo en relación al trabajo desempeñado, y la mejora de la infraestructura del centro educativo.

Por otro lado, un porcentaje considerable de la muestra encuestada, específicamente un 28,8% (19) de los docentes, considera que este indicador es poco

estresante. Esto significa que perciben poco estrés y no se sienten fuertemente afectados por la necesidad de mejoras en el sistema educativo para ofrecer una educación de calidad a los estudiantes. Por último, en este indicador no hubo docentes que afirmaran que esta fuente de estrés es nada estresante.

4.8. Octavo resultado: Una visión general de las diferentes fuentes de estrés y su impacto en el equipo docente

Tabla 9 *Resultado general*

Tipo de dato	Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco Estresante	20	30,3%	30,3%	30,3%
	Algo Estresante	27	40,9%	40,9%	71,2%
	Bastante Estresante	17	25,8%	25,8%	97,0%
	Muy Estresante	2	3,0%	3,0%	100,0%
Total		66	100,0%	100,0	

Esta tabla presenta una visión general de los resultados obtenidos en la encuesta aplicada al equipo docente de las dos unidades educativas. Se puede apreciar que referente a las diferentes fuentes de estrés un 3% de los docentes aseguran que estas son muy estresante, afectando no solo su desempeño laboral, sino también su salud e inevitablemente a la calidad educativa que se puede ofrecer. Si bien el porcentaje que afirma esto puede parecer mínimo, es necesario reflexionar al respecto, ya que, un 25,8% de los docentes encuestados perciben una interpretación cercana, afirmando que los estresores pueden llegar a ser bastante estresante. Además, un 40,9% de la muestra, distingue a las fuentes de estrés como algo estresante. Esto significa que, para el 69,7% de los docentes, las diferentes fuentes de estrés son motivo de extrema preocupación.

Sin embargo, existe un porcentaje del 30,3% del profesorado que asevera a las fuentes de estrés como poco estresante. Es decir, una parte de la población dice no

sentirse tan afectada ante los diferentes estresores y que estos no son motivo para un bajo desempeño laboral mucho menos para el ofrecimiento de una mala calidad en la educación.

5. DISCUSIÓN

Según los resultados, la mayoría de los docentes experimentan preocupación debido a las diversas fuentes de estrés analizadas. Respecto al primer indicador sobre el estrés por supervisión de directivos, más de la mitad de la planta docente tiene preocupaciones con respecto a esta fuente. Aunque Mendoza (2018) destaca la importancia de la supervisión directiva para perfeccionar el desempeño docente para Noriega (2018), la relación entre el equipo docente y los directivos representa otro foco generador de estrés, especialmente cuando estos últimos no atienden las necesidades o no valoran la labor docente. La realidad en las unidades educativas del estudio reafirma las palabras de los autores citados, evidenciando la necesidad de una supervisión de calidad, que fomente la integración y la entrega.

En el ámbito profesional de los educadores, destaca la carencia de recursos materiales como un obstáculo para asegurar una educación de calidad. Según Prieto y Bermejo (2006), esta falta de recursos genera malestar entre los docentes, afectando su rendimiento laboral, generando preocupaciones y estrés. La escasez de recursos didácticos conduce a prácticas tradicionales y poco participativas, donde predomina la exposición del maestro y el uso limitado de herramientas básicas. No obstante, si el ambiente de trabajo fuera agradable, el docente puede aprovechar su entorno para integrar herramientas innovadoras como una alternativa viable, contribuyendo de esta manera a mejorar el rendimiento académico de los estudiantes. (Toapanta, 2017). A partir de los resultados de este estudio, es evidente que los docentes perciben como importante tener acceso al mínimo de recurso para que su desempeño sea efectivo, por lo tanto, y considerando otros aspectos ya analizados, el ambiente que se vive en el contexto laboral también es preocupante para ellos.

En el tercer indicador, se evidencia que el trabajo colaborativo constituye una fuente de estrés que afecta a un número importante de educadores. Briceño (2021) sostiene que,

aunque sea cierto que un equipo docente y la comunidad educativa compartan objetivos comunes, lograr una coordinación adecuada para realizar las acciones conjuntas a menudo no es tarea fácil. Es necesario destacar que, cuando se trata de mejorar la calidad de enseñanza para los estudiantes, la colaboración entre los docentes adquiere una importancia fundamental. Según Maldonado (2007), el trabajo colaborativo es un modelo que promueve la construcción conjunta, exigiendo la unión de esfuerzos, habilidades, talentos y competencias con el objetivo de lograr metas establecidas. En este contexto, es imprescindible reflexionar sobre cómo gestionar el estrés laboral, ya que su impacto negativo no solo afecta la salud de los educadores, sino que también mina la efectividad del trabajo colaborativo, obstaculizando el logro de metas educativas compartidas.

En el entorno educativo, los desafíos asociados a la relación con el alumnado generan una inquietud palpable entre los docentes. La evaluación constante, subrayada por Isidoro (2012), se convierte en una fuente de estrés significativa, ya que la sensación de estar siempre bajo prueba agrega presión a la labor docente. Con el avance tecnológico, los desafíos en el manejo del comportamiento y la transmisión del conocimiento se intensifican. La información proveniente de la red se percibe como más relevante para los estudiantes que la proporcionada por los educadores. Kaufman (2022) destaca la importancia de construir relaciones positivas para aumentar el compromiso y mejorar los resultados académicos. Gestionar estos desafíos no solo impulsa la calidad educativa, sino también el bienestar emocional de docentes y estudiantes.

Los cambios inevitables en educación se han convertido en un desafío para más de la mitad de los docentes, como indican los resultados. Según Cortés (2021). Actualmente, los docentes enfrentan molestias ante cambios inesperados que generan incertidumbre. Este malestar afecta no solo en el bienestar individual del docente, sino también a la comunidad a la que sirve. No obstante, según Avendaño et al. (2021) la clave para superar estos desafíos radica en que el docente cultive la competencia de la flexibilidad, estando abierto a diversas ideas y circunstancias futuras. Ante la inevitabilidad de los cambios en la

educación, es crucial que los docentes abracen la flexibilidad como una competencia fundamental. Así, en lugar de considerar los desafíos como un obstáculo, podrán transformarlos en oportunidades para enriquecer y fortalecer el entorno educativo, además de contribuir así a su propio bienestar.

El sexto indicador resalta el malestar de los docentes debido a la valoración externa. Según Ayuso (2016), La percepción generalizada en la sociedad sobre la dificultad de enseñar en la actualidad genera insatisfacción. Puesto que, los docentes no perciben el respaldo, tanto de los padres de familia como, en muchas ocasiones, de la propia administración educativa. A pesar de que los comentarios y las valoraciones externas afectan la labor profesional, Fuentes y Herrero (1999) sostienen que estos pueden ser un estímulo para la autoevaluación. Argumentan que, para mejorar la enseñanza, el docente debe comenzar por la capacidad de la autocrítica. Además, sugieren que cuando un profesional se autoevalúa de manera constante, aumenta la probabilidad de convertirse en un individuo receptivo al juicio externo.

Finalmente, el análisis del último indicador revela lo importante de transformar el entorno educativo para favorecer el bienestar laboral. Grau et al. (2011) destacan en su investigación algunos de los factores a mejorar, tales como la influencia del profesorado, las instalaciones escolares y las relaciones familiares. Del mismo modo, Mitchell y Sackney (2000) señalan la contradicción clave en educación al esperar que los profesores proporcionen un ambiente de aprendizaje efectivo mientras enfrentan obstáculos en su propio proceso de aprendizaje. Por tanto, es esencial abordar los factores que afectan el bienestar laboral, para garantizar una educación de calidad y superar la paradoja de esperar que los docentes faciliten un ambiente de aprendizaje efectivo mientras enfrentan desafíos en su propio proceso de desarrollo profesional.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones.

Con respecto a la supervisión que reciben los docentes, los resultados develan el temor que tienen de perder el empleo, el excesivo control y una intensa presión en el ámbito laboral. Cuando esto sucede la actividad profesional pierde calidad y es responsabilidad de los directivos encontrar las formas más favorables para asegurar que los profesores se sientan a gusto mientras contribuyen a la educación de las nuevas generaciones. Los mecanismos de supervisión y control deben permitir que la planta docente sea cada vez más capaz, eficaz y humana. Si, por el contrario, constituye una fuente de estrés preocupante, deben implementarse los cambios pertinentes por el bien de todos.

En el análisis de las carencias presentes en el entorno educativo, sobresalen la escasez de recursos y la falta de capacitación para abordar situaciones específicas, identificándolas como causas clave del estrés laboral. Estas carencias impactan directamente en el rendimiento de los docentes y, por ende, en el desarrollo de sus funciones profesionales. Debe planificarse un sistema de capacitación efectiva que trate temas de innovación pedagógica, alternativas frente a la escasez de recursos y mecanismos de superación personal que inviten al mejoramiento continuo como profesionales y seres humanos que se dedican a educar.

Los resultados de la investigación resaltan la importancia de la colaboración como un elemento clave en la cantidad de estrés que experimentan los profesores. Esta influencia se acentúa especialmente en entornos laborales donde hay conflictos internos en el equipo y una falta de compromiso por parte de la mayoría en las tareas asignadas. Es esencial intercambiar habilidades y competencias para acercarse a las soluciones que puedan impactar en la mejora de la calidad educativa.

Los hallazgos de la investigación destacan una visión preocupante sobre las situaciones que enfrentan los docentes relacionadas estrechamente con los estudiantes. La constante sensación de ser evaluados por los estudiantes, el desafío de mantener la disciplina en el aula y la gestión de los comportamientos estudiantiles emergen como factores cruciales que generan estrés entre los profesores. Estas circunstancias, lejos de ser simplemente obstáculos comunes, se presentan como auténticos desafíos que impactan significativamente en el bienestar emocional de los educadores. Abordar estas áreas críticas no solo se vuelve prioritario para mejorar la calidad de vida de los profesores, sino que también se convierte en un factor esencial para potenciar su efectividad en el entorno educativo.

La evaluación de los factores estresantes relacionados con la adaptación a cambios en la vida laboral diaria de los profesores revela que la implementación inadecuada de cambios y la falta de información sobre su ejecución son aspectos críticos que generan preocupación y estrés. Este descubrimiento subraya la importancia de brindar un apoyo adecuado durante los períodos de transición laboral, garantizando que los docentes reciban la orientación necesaria para abordar y adaptarse eficazmente a las modificaciones en su entorno laboral. La atención a estos aspectos no solo fomentará la estabilidad emocional de los educadores, sino que también mejorará su capacidad para enfrentar los desafíos en constante cambio.

Los resultados obtenidos al analizar el efecto de la evaluación profesional en el estrés de los profesores proporcionan una perspectiva esclarecedora. La evaluación continua de su rendimiento por parte de terceros, la falta de apoyo de los padres en asuntos disciplinarios y la presión de los padres para obtener resultados destacan como factores que generan preocupación entre los educadores. Estos descubrimientos recalcan la importancia de reconocer el impacto que las dinámicas externas pueden tener en el bienestar laboral de los profesores. Al abordar estas preocupaciones, no solo se reducirá el

estrés individual de los educadores, sino que también se asentarán las bases para un entorno educativo más colaborativo y favorable para todos los involucrados.

La indagación de aspectos relacionados con la necesidad de mejoras en el ejercicio profesional revela preocupaciones cruciales para los docentes. La insuficiencia en la infraestructura educativa y la enseñanza a grupos numerosos surgen como factores que desestabilizan el desempeño laboral docente. Estos resultados resaltan la importancia de abordar no sólo los aspectos pedagógicos, sino también las condiciones en las que el docente ejerce sus actividades profesionales. Es de suma importancia atender estas áreas y todas las mencionadas anteriormente, para establecer cimientos sólidos creando un entorno educativo más equitativo y propicio, donde los educadores puedan desarrollarse plenamente y, a su vez, brindar una educación de calidad a sus estudiantes.

6.2. Recomendaciones.

- Organizar de manera minuciosa y estructurada la implementación de herramientas de evaluación, creando un entorno propicio que garantice la participación activa de los directivos y asegure que los docentes comprendan la relevancia de expresar sus experiencias en investigaciones destinadas a comprender su bienestar laboral.
- Fomentar la interacción entre profesores, personal administrativo, directivos y otros colaboradores de la institución educativa. Este esfuerzo tiene como objetivo reducir la influencia negativa que las fuentes de estrés identificadas puedan tener en la vida profesional de los docentes.
- Realizar una evaluación íntegra del nivel de estrés experimentado por los docentes, teniendo en cuenta los análisis detallados de las fuentes de estrés en este estudio. Con la orientación de especialistas, para diseñar actividades específicas que promuevan una convivencia más saludable en el entorno laboral.

7. REFERENCIAS

- Abreu, A; Velázquez, R. & Cruz, D. (2021). Acciones metodológicas para la toma de decisiones con el uso de SPSS en la Estadística Inferencial. *Revista Conrado*. 17(S1), 125-132. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1757>
- Acero, M. (2020). Estrés laboral y sus consecuencias en la salud que afectan el rendimiento. <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8061/1/237553-2020-III-GTH.pdf>
- Arias, J; Villacis, M. & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*. 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Avendaño, W. Hernández, C. & Prada, R. (2021). El docente Universitario ante la emergencia educativa. Adaptación a las TIC en los procesos de enseñanza. *Educación y Humanismo*, 23(41):27-46. <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/educacion/article/view/4354>
- Briceño, G. (2021). Trabajo en equipo del profesorado: elemento crucial en las escuelas. <https://www.aucal.edu/blog/servicios-sociales-comunidad/trabajo-en-equipo-del-profesorado-elemento-crucial-en-las-escuelas/>
- Buitrago, L; Barrera, M; Plazas, L. & Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas, consecuencias y estrategias de prevención. *Artículo de revisión ISUB*. 8(2), 131-146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Carranco Madrid, S. del P., & Pando Moreno, M. (2019). Metaanálisis de los artículos sobre estrés laboral docente en el período 2013 – 2017. *RECIMUNDO*, 3(1), 522-554. [https://doi.org/10.26820/recimundo/3.\(1\).enero.2019.522-544](https://doi.org/10.26820/recimundo/3.(1).enero.2019.522-544)
- Carrillo, M; Obaco, E. & Ponce, E. (2019). Estrés docente: Causas y Repercusiones Laborales. *Revista Magazine de las Ciencias*. 4(4), 2528-8091. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3605196>

Castilla, S; Colihuil, R; Bruneau, J. & Lagos R. (2021). Carga laboral y efectos de la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades Chakiñan*. 1(15), 166-179.

<https://www.redalyc.org/journal/5717/571769811011/html/>

Cortés, J. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8 (spe1):1-11.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=s2007-78902021000300006&script=sci_arttext

Fuentes, M. & Herrero, J. (1999). Evaluación docente: Hacia una fundamentación de la autoevaluación. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 2(1):1-16. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2796473>

García, J; Gelpi, J; Cano, A. & Romeno, C. (2009). Como combatir el estrés laboral. Editorial y Producción Arteanima, S.L. Madrid.

García, M. (2020). Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta. *Revista San Gregorio*, Scielo. (43), 2528-7907.

http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072020000400140

Gómez, M. (28 de junio de 2023). Qué es una encuesta, para qué sirve y qué tipos existen.

<https://blog.hubspot.es/service/que-es-una-encuesta>

Grau, R., Pina, T. & Sáncho, C. (2011). Posibles causas del fracaso escolar y el retorno al sistema educativo. *Hekademos*, 4(9):55-76.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3746943>

Guevara, G; Verdesoto, A. & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Revista Científica Mundo de la Investigación y el conocimiento*. 4(3), 163-173.

<https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860/1363>

INFOCOP (2013) Consejo General de la Psicología de España.

http://www.infocop.es/view_article.asp?id=4570.

- Instituto de Estudios Educativos y Sindicales de América (IEESA) (2005). El estrés laboral en docentes de educación básica: Factores desencadenantes y consecuencias; México, D.F. Junio, 2005
- Isidoro. (2012). El malestar docente. *Revista digital para profesionales de la enseñanza*, (21):1-6. <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd9615.pdf>
- Jiménez, I. (31 de agosto de 2020). Niveles de estrés y cómo eliminarlos. <https://blog.izabc.com.mx/niveles-de-estres-y-como-eliminarlos>
- Kaufman, T. (2022). Desarrollar relaciones positivas con los estudiantes: Qué dice la ciencia del cerebro. <https://n9.cl/vlgxx>
- León, I. (2020). Estrés Docente. Tesis, Universidad de la Laguna. <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/25161/Estres%20Docente%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, P. & Fachelli, S. (2017). Metodología de la investigación social cuantitativa. Universidad Autónoma de Barcelona. España: Barcelona.
- Maldonado, M. (2007). El trabajo colaborativo en el aula universitaria. *Laurus*, 13(23):263-278. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76102314>
- Martín, R. (13 de mayo de 2021). ¿Cuáles son las principales causas del estrés? <https://forbes.es/lifestyle/5454/cuales-son-las-principales-causas-del-estres/>
- Mata, L. (30 de julio de 2019). Diseños de investigación con enfoque cuantitativo de tipo no experimental. <https://investigaliacr.com/investigacion/disenos-de-investigaciones-con-enfoque-cuantitativo-de-tipo-no-experimental/>
- Mendoza, J. (2018). La gestión supervisora del directivo para el mejoramiento del desempeño docente. *INNOVA Research Journal*, 3 (7):17-25. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3779/2/La%20gesti%C3%B3n%20supervisora%20del%20directivo%20para%20el%20mejoramiento%20del%20desempe%C3%B1o%20docente.pdf>

- Mitchell, C. & Sackney, L. (2000). *Profound improvement. Building capacity for a learning community*. Lisse: Sweets & Zeitlinger.
- Molina, D. (2020). Consecuencias del Síndrome de Burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral.
https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/03/molina_noticias_cielo_n3_2020.pdf
- Naranjo, M. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Revista Educación*. 33(2), 171-190, ISSN: 0379-7082.
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/511/527>
- Nogareda, S. (2000). Estrés en el colectivo docente: metodología para su evaluación.
https://www.insst.es/documents/94886/327064/ntp_574.pdf/29683e3e-f38d-4c1f-9132-80aa178f8f7c
- Noriega, K. (2018). Las habilidades directivas en el estrés laboral de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02 en el 2017.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15421>
- Olmedo, R. & Cabezas, E. (2021). Los niveles de estrés; diagnóstico teórico-práctico en los alumnos de la Carrera de Gastronomía del Instituto Universitario Internacional, en tiempo de Covis-19. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*. 7 (4), 781-796.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8384040>
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?. *Revista Scielo*. 35 (1), 2011-7531. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156#B4
- Pineda, W; Dávila, J., & Alava, C. (2021). Estrés laboral del docente de primaria, en el trabajo remoto. *Revista de Ciencia y Tecnología*. 17(3), 25-33.
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/3827>
- Pines, A. & Aronson, E. (1998) *Carreer burnout: causes and cures*. Nueva York: Free Press.

- Prieto, M. & Bermejo, L. (2006). Contexto laboral y malestar docente en una muestra de profesores de Secundaria. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22 (1):45-73. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317045003.pdf>
- Rivadeneira, J; Barrera, M. & Suárez, A. (2020). Análisis general del SPSS y su utilidad en la estadística. *E-IDEA Journal of Business Sciences*. 2(4), 17-25
<https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/19>
- Roldán, P. (9 de febrero de 2019). Muestreo estratificado.
<https://economipedia.com/definiciones/muestreo-estratificado.html>
- Salazar, L. & Ospina, Y. (2019). Satisfacción Laboral y Desempeño. *Colección Académico de Ciencias Estratégicas*. 6(1), 2382-3283.
https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consenso y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*. 13(1), 102-122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sánchez, J. (2010). Estrés laboral. *Hidrogénesis*. 8(2). 55-63.
<https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
- Tabares, Y. Martínez, V. Matabanchoy, M. (S/F). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Univ. Salud [Internet]*.22(3):265-79.
Disponible en: <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/4458>
- Toapanta, G. (2017). Los recursos del entorno promueven calidad educativa en el aprendizaje significativo de las ciencias naturales. *Espiraes revista multidisciplinaria de investigación*. (7):31-46.
<https://www.revistaespirales.com/index.php/es/article/view/34>
- Ziswiler, A. R. & Marty, A. (2019). Teacher Well-Being: Conceptualizing, Operationalizing, and Reviewing Employee Assistance Programs for School Professionals. *Journal of School Health*, 89(9), 685-693. <https://doi.org/10.1111/josh.12806>

8. ANEXOS

Anexo 1: CARTA DE APERTURA EN INSTITUCIONES EXTERNAS



SANTO DOMINGO

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADOS

Santo Domingo, 05 de julio de 2023

Magister
Amanda Elizabeth Martínez
Rectora de la Unidad Educativa Julio Moreno Espinosa
Presente. -

Reciba un atento saludo de quienes formamos parte de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Santo Domingo.

Por medio del presente informo a usted que la Srta. GARCÍA PESÁNTEZ MARÍA JOSÉ con C.C: 2350432098 y el Sr. LÓPEZ SANDOVAL MARCO ANTONIO con C.C: 2300415128, son estudiantes del séptimo nivel de la carrera Educación Básica, Escuela de Ciencias de la Educación. Actualmente se encuentran elaborando su Trabajo de Titulación denominado: **ANÁLISIS DE LAS CAUSAS QUE PROVOCAN ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA EN SANTO DOMINGO, ECUADOR. PERIODO 2023-2024**; por tal motivo, solicito muy comedidamente, se le permita desarrollar en su Institución las siguientes actividades:

ACTIVIDADES:

1. Encuestar a los docentes para responder al siguiente objetivo:

- Analizar las causas de estrés laboral que se manifiestan con frecuencia en los docentes de la unidad educativa Julio Moreno Espinosa de Santo Domingo, Ecuador.

Cordialmente,



PhD. Yullio Caño de la Cruz
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADOS PUCE SD
C.I.: 0959775016
di@postgrados@pucesd.edu.ec
(02)3702868 Ext. 204



Santo Domingo, 05 de julio de 2023

Señora
María del Carmen Caicedo Veloz
Rectora de la Unidad Educativa Cristiana Bethel
Presente. -

Reciba un atento saludo de quienes formamos parte de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Santo Domingo.

Por medio del presente informo a usted que la Srta. GARCÍA PESANTEZ MARÍA JOSÉ con C.C: 2350432098 y el Sr. LÓPEZ SANDOVAL MARCO ANTONIO con C.C: 2300415128, son estudiantes del séptimo nivel de la carrera Educación Básica, Escuela de Ciencias de la Educación. Actualmente se encuentran elaborando su Trabajo de Titulación denominado: **ANÁLISIS DE LAS CAUSAS QUE PROVOCAN ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA EN SANTO DOMINGO, ECUADOR. PERIODO 2023-2024**; por tal motivo, solicito muy comedidamente, se le permita desarrollar en su Institución las siguientes actividades:

ACTIVIDADES:

1. Encuestar a los docentes para responder al siguiente objetivo:

- Analizar las causas de estrés laboral que se manifiestan con frecuencia en los docentes de la unidad educativa Bethel de Santo Domingo, Ecuador.

Cordialmente,



**PUCE | SANTO
DOMINGO**
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN
Y POSTGRADOS

PhD. Yullio Caño de la Cruz
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADOS PUCE SD
C.L.: 0959775016
dipostgrados@pucesd.edu.ec
(02)3702868 Ext. 204



BETHEL
UNIDAD EDUCATIVA CRISTIANA
SANTO DOMINGO
DIRECTORA
9.07.2023.

Anexo 2: CARTA DE IMPACTO

REPÚBLICA
DEL ECUADORUNIDAD EDUCATIVA
JULIO MORENO ESPINOSA

Ministerio de Educación

Santo Domingo, 23 de enero de 2024

PhD. Yullio Cano de la Cruz
Director de Investigación y Postgrados
Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Santo Domingo
Presente. -

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo y deseos de éxitos en sus delicadas funciones.

Por medio del presente, pongo en su conocimiento que el proyecto de disertación de grado titulado ANÁLISIS DE LAS CAUSAS QUE PROVOCAN ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA EN LA UNIDAD EDUCATIVA JULIO MORENO ESPINOSA Y LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR BETHEL EN SANTO DOMINGO, ECUADOR PERÍODO 2023-2024; Elaborado por el Sr. López Sandoval Marco Antonio ha favorecido al desarrollo organizacional de la institución generando un impacto en los docentes, administrativos y en la comunidad educativa.

Por la atención dada a la presente, me suscribo de usted.

Atentamente,

Martínez Amanda Elizabeth. Mg.
Rectora de la Unidad Educativa Julio Moreno Espinosa

Coordinación de Educación Zona 4
Dirección: Cdla. San José, Primera y Cuarta Transversal.
Código postal: 130111 / Portoviejo - Ecuador
Teléfono: 593-2-396-1300
www.educacion.gob.ec

Unidad Educativa Julio Moreno Espinosa
Dirección: Av. Quito 1222 y Chorrera del Napa
ueeducativa@juliomoreno@hotmail.com

EL NUEVO
ECUADOR



Santo Domingo, 23 de enero de 2024

PhD. Yulio Cano de la Cruz
Director de Investigación y Postgrados
Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Santo Domingo
Presente. -)

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo y deseos de éxitos en sus delicadas funciones.

Por medio del presente, pongo en su conocimiento que el proyecto de disertación de grado titulado ANÁLISIS DE LAS CAUSAS QUE PROVOCAN ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA EN LA UNIDAD EDUCATIVA JULIO MORENO ESPINOSA Y LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR BETHEL EN SANTO DOMINGO, ECUADOR PERÍODO 2023-2024; Elaborado por el Sr. López Sandoval Marco Antonio ha favorecido al desarrollo organizacional de la institución generando un impacto en los docentes, administrativos y en la comunidad educativa.

Por la atención dada a la presente, me suscribo de usted.

Atentamente,



Caicedo Maria del Carmen. Mg.
Rectora de la Unidad Educativa Particular Bethel

Anexo 3: INSTRUMENTO “FUENTES DE ESTRÉS EN PROFESORES”



SANTO DOMINGO

COORDINACIÓN DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y LA COMUNICACIÓN

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LAS FUENTES DE ESTRÉS QUE AFECTAN AL PROFESORADO

Estimado(a) docente

Saludos cordiales

Agradecemos su colaboración y la sinceridad en cada respuesta, que es producto de su percepción, mientras resuelve este cuestionario. Es totalmente anónimo y su criterio permitirá que se identifiquen las fuentes que, con más frecuencia, influyen en su vida laboral provocando estrés.

Gracias a su aporte podremos analizar las causas de estrés laboral para que, identificados los estresores, se puedan minimizar sus efectos tanto como sea posible. Debe responder con **números** según la escala que a continuación se muestra:

Escala:

Nada (1), Muy poco (2), Algo (3), Bastante (4), Mucho (5)

Recuerde que en cada uno de los 56 ítems usted debe responder a la siguiente cuestión:

¿En qué medida le afecta y son fuentes de tensión o de preocupación PARA USTED, las siguientes situaciones que se pueden dar en su trabajo?

Cuestionario:

N.º	Ítems	Respuesta
1	Agresiones verbales por parte de los alumnos.	
2	Mal ambiente en el grupo de profesores.	
3	Mantener la disciplina en la impartición de la clase.	
4	Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión.	
5	Enseñar a personas que no valoran la educación.	
6	Falta de Información acerca de lo que debo hacer.	
7	Los profesores en conjunto pueden influir poco en las decisiones del centro.	
8	Cuando se valora mi actuación por parte de los demás.	
9	Falta de respaldo de los padres en problemas de disciplina.	
10	Agresiones físicas de los alumnos.	
11	Rivalidad entre grupos de profesores.	
12	Impartir clase a un grupo con un número elevado de alumnos.	
13	Trabajo excesivamente repetitivo y monótono.	
14	Falta de participación en la toma de decisiones en el centro.	
15	Inestabilidad de mi puesto de trabajo (posibilidad de quedarme sin trabajo).	
16	Inestabilidad de mi puesto en el centro actual (cambio de centro).	
17	Deficiente comunicación dentro del equipo de enseñanza.	
18	Enfrentamientos en clase con los alumnos.	
19	Poca responsabilidad de la mayoría del personal del centro hacia su trabajo.	
20	Asistir a tutorías con los padres.	
21	Falta de autonomía para el desempeño de mi trabajo.	
22	Demandas a los profesores de buenos resultados por parte de los padres.	
23	La evaluación a los profesores.	
24	Falta de oportunidades para la promoción.	
25	Dar clases en áreas que no son de mi especialidad.	

Dirección: Vía a Chone Km. 2.

Código postal: 230203 /

Santo Domingo - Ecuador / www.pucesd.edu.ec





26	Impartir más clases que otros compañeros.	
27	Tener que sustituir a compañeros ausentes.	
28	Demasiada cantidad de materia a impartir en el tiempo disponible.	
29	Falta de apoyo del equipo directivo.	
30	Una estructura jerárquica inadecuada en mi centro.	
31	La excesiva supervisión de mi trabajo.	
32	Malas relaciones con superiores jerárquicos	
33	Conflicto entre las necesidades de mi departamento y los puntos de vista de la dirección.	
34	Pocos profesores para el número de alumnos que hay.	
35	Tratar con los problemas normales de comportamiento de los alumnos.	
36	Presenciar las agresiones entre los alumnos.	
37	Esquemas de trabajo muy poco definidos.	
38	Falta de información sobre cómo debo hacer mi trabajo.	
39	Formación no adecuada para responder a todas las demandas.	
40	Desconsideraciones por parte de los alumnos	
41	Desconocimiento ante muchas de las exigencias a las a las que me enfrento.	
42	Impartir las clases en una lengua que no es mi lengua materna.	
43	Indefinición de mis responsabilidades.	
44	Alumnos que intentan probarte en todo momento para ver hasta dónde llegas.	
45	Falta de recursos o materiales para realizar mi trabajo.	
46	Realizar cosas con las que no estoy de acuerdo	
47	Recibir instrucciones incompatibles u opuestas.	
48	Presiones en el ámbito del centro para obtener unos determinados resultados.	
49	Salario bajo en relación al trabajo que desempeño	
50	El hecho de que ser un buen profesor no implique necesariamente promoción.	
51	Constantes cambios que tienen lugar en mi profesión.	
52	Falta de oportunidades para solicitar traslados.	
53	Carencia de formación para enfrentarme con algunas situaciones.	
54	La constatación de que no me gusta la enseñanza	
55	La realización de cambios inadecuados.	
56	Falta de información sobre cómo han de instaurarse los cambios.	

¡Gracias por su aporte y por su sinceridad!

Roberto Lorenzo Benitez, Mg.
Director del Trabajo de Titulación

Dirección: Vía a Chone Km. 2.

Código postal: 230203 /

Santo Domingo - Ecuador / www.pucesd.edu.ec

