



Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador

Sede  
Esmeraldas

## **DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADOS**

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

### **Plan de investigación**

Previo a la obtención del título de Magister en Gestión de Talento Humano

#### **Tema**

ANÁLISIS DEL IMPACTO DEL ESTRÉS LABORAL EN EL  
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA  
FISCOMISIONAL CRISTO REY

#### **Línea de investigación**

Administración eficiente de las organizaciones para la competitividad  
sostenible local y global

#### **Autor:**

Miller Marcial Mina Caicedo

**Asesor:** Mgt. Xavier Quiñonez Ku

Esmeraldas-Ecuador

Julio, 2025

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por el reglamento de Postgrado de la PUCESE previo a la obtención del título de Magíster en Gestión del Talento Humano.

## **TRIBUNAL DE GRADUACIÓN**

Título: Análisis del impacto del estrés laboral en el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Fiscomisional Cristo Rey

Autor: Miller Marcial Mina Caicedo

Mgt. Mirna Chichande

LECTOR 1

Mgt. Paola Samaniego García

LECTOR 2

Mgt. Xavier Quiñonez Ku

LECTOR 3

Mgt. Maria De Lourdes Solis

COORDINADOR DE MAESTRÍA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Mgt. Mariana Verduga

SECRETARIO GENERAL PUCESE

Esmeraldas, Ecuador, 2025

## **DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD**

Yo, MILLER MARCIAL MINA CAICEDO, portador de la cédula de ciudadanía N° 0803317692, declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo la obtención del título de Magister en Gestión del Talento Humano 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.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Miller Marcial Mina Caicedo', is centered on the page. The signature is written over a faint, light blue grid pattern.

MILLER MARCIAL MINA CAICEDO

C.I. 0803317692

## **CERTIFICACIÓN**

Yo, Mgt. Xavier Quiñonez Ku, en calidad de director de tesis, cuyo título es “ANÁLISIS DEL IMPACTO DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA FISCOMISIONAL CRISTO REY”, certifico haber revisado que el trabajo cumple con los requisitos de calidad, originalidad y presentación exigibles y que se han incorporado las sugerencias del Tribunal, al trabajo de posgrado.

---

Mgt. Xavier Quiñonez Ku  
DIRECTOR DE TESIS

## **DEDICATORIA**

A TI, MI AMADO PADRE, **INGENIERO MARCIAL MEDARDO MINA ROSERO**, QUIEN DESDE EL CIELO ME SIGUE ACOMPAÑANDO, GUIANDO Y DÁNDOME FUERZA PARA SEGUIR AVANZANDO.

CADA PASO QUE DOY, CADA LOGRO QUE ALCANZO Y CADA META QUE CUMPLIRÉ LLEVAN IMPREGNADO TU LEGADO, TU SABIDURÍA Y TU AMOR. AUNQUE YA NO ESTÉS FÍSICAMENTE A MI LADO, SÉ QUE TU PRESENCIA ME RODEA EN CADA INSTANTE, QUE TU VOZ ME SUSURRA CONSEJOS EN LOS MOMENTOS DIFÍCILES Y QUE TU EJEMPLO SIGUE SIENDO LA LUZ QUE ILUMINA MI CAMINO.

GRACIAS, PADRE AMADO, POR HABER SIDO EL PILAR QUE FORJÓ MIS PRINCIPIOS, POR INCULCARMEL VALOR DEL ESFUERZO, LA IMPORTANCIA DE LA HONESTIDAD Y LA GRANDEZA DE LA HUMILDAD. ME MOSTRASTE QUE EL CAMINO HACIA EL ÉXITO NO SIEMPRE ES FÁCIL, PERO QUE CON DEDICACIÓN, SACRIFICIO Y PERSEVERANCIA TODO ES POSIBLE. TU VIDA FUE UN EJEMPLO DE LUCHA, ENTREGA Y AMOR INFINITO, Y HOY, MÁS QUE NUNCA, ME SIENTO ORGULLOSO DE SER TU HIJO.

SIENTO TU MANO SOBRE MI HOMBRO CADA VEZ QUE ME SIENTO DÉBIL, TU MIRADA DE ORGULLO CADA VEZ QUE ALCANZO UN NUEVO LOGRO, Y TU ABRAZO PROTECTOR EN LOS MOMENTOS EN QUE NECESITO REFUGIO. AUNQUE NO PUEDA VERTE, SÉ QUE ME CUIDAS, QUE ME ANIMAS Y QUE, DESDE EL CIELO, CELEBRAS CONMIGO CADA PASO QUE DOY.

ESTE TRIUNFO TE PERTENECE, PAPÁ. TE LO DEDICO CON TODO MI AMOR, CON TODA MI ADMIRACIÓN Y CON TODA MI ETERNA GRATITUD. TU LEGADO VIVIRÁ SIEMPRE EN MÍ Y EN CADA PERSONA QUE TOCASTE CON TU EJEMPLO.

GRACIAS POR AMARME, POR CREER EN MÍ Y POR SEGUIR ACOMPAÑÁNDOME DESDE EL CIELO. HOY Y SIEMPRE, MI MAYOR ORGULLO SERÁ HABER SIDO TU HIJO.

**CON AMOR INFINITO,  
MILLER MARCIAL MINA CAICEDO.**

## **AGRADECIMIENTO**

AGRADEZCO A DIOS TODOPODEROSO, QUIEN HA SIDO MI GUÍA, FORTALEZA Y FUENTE INAGOTABLE DE SABIDURÍA EN ESTE CAMINO. SIN SU BENDICIÓN, ESTE LOGRO NO HABRÍA SIDO POSIBLE. A ÉL ENTREGO CADA ESFUERZO, CADA DESVELO Y CADA ILUSIÓN QUE ME HAN IMPULSADO A LLEGAR HASTA AQUÍ.

A MIS PADRES, ING. MARCIAL MINA ROSERO Y ADELINA CAICEDO, QUIENES ME HAN BRINDADO UN AMOR INCONDICIONAL Y ME HAN ENSEÑADO A SER UNA PERSONA ÍNTEGRA, RESPONSABLE Y PERSEVERANTE. SU EJEMPLO DE SACRIFICIO Y DEDICACIÓN HA SIDO MI MAYOR MOTIVACIÓN PARA SEGUIR ADELANTE, SUPERANDO CADA OBSTÁCULO CON FE Y DETERMINACIÓN.

A MI HERMANA, MABELY MINA, POR SU APOYO INCONDICIONAL, SU CARIÑO Y SU PRESENCIA INVALUABLE EN MI VIDA. EN LOS MOMENTOS MÁS DESAFIANTES, SU ALIENTO Y COMPAÑÍA HAN SIDO UN REFUGIO DE FUERZA Y ESPERANZA.

A MI ESPOSA, YADIRA CHEME QUIÑÓNEZ, QUIEN HA SIDO MI COMPAÑERA, MI SOSTÉN Y MI MAYOR FUENTE DE MOTIVACIÓN. GRACIAS POR TU AMOR INQUEBRANTABLE, TU PACIENCIA Y TU CREENCIA INCONDICIONAL EN MÍ. TU APOYO HA SIDO FUNDAMENTAL PARA CADA PASO QUE HE DADO EN ESTE PROCESO.

A MIS HIJOS, MAELO, YUD MILLER Y ASHLEY, MIS MAYORES TESOROS Y MI RAZÓN DE SER. EN CADA UNO DE USTEDES ENCUENTRO LA FUERZA PARA SEGUIR ADELANTE, EL SENTIDO DE MIS ESFUERZOS Y LA ESPERANZA DE UN FUTURO MEJOR. ESTE LOGRO LO DEDICO A USTEDES, PARA QUE VEAN QUE CON ESFUERZO Y DEDICACIÓN TODO ES POSIBLE.

AGRADEZCO TAMBIÉN A MIS AMIGOS, DOCENTES Y COMPAÑEROS QUE HAN APORTADO EN MI FORMACIÓN Y CRECIMIENTO. CADA CONSEJO, PALABRA DE ALIENTO Y GESTO DE APOYO HAN SIDO PIEZAS CLAVE EN ESTE PROCESO.

ESTE LOGRO NO SOLO REPRESENTA UNA META ALCANZADA, SINO TAMBIÉN UN SUEÑO HECHO REALIDAD. CADA ESFUERZO, CADA OBSTÁCULO Y CADA MOMENTO DE DIFICULTAD HAN VALIDO LA PENA, PORQUE HOY PUEDO DECIR CON ORGULLO QUE EL CAMINO RECORRIDO HA SIDO FRUCTÍFERO Y SIGNIFICATIVO.

**CON GRATITUD, RESPETO Y AMOR ETERNO,**

**MILLER MARCIAL MINA CAICEDO**

## RESUMEN

La presente investigación tiene como finalidad analizar el impacto del estrés laboral en el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Fiscomisional Cristo Rey, ubicada en la ciudad de Esmeraldas, Ecuador. El estudio se enmarca en un enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo, con el objetivo de identificar las principales fuentes de estrés que afectan al personal docente y cómo estas influyen en su desempeño profesional. Para ello, se aplicó la Escala de Fuentes de Estrés en Profesores (EFEP), (instrumento validado internacionalmente y adaptado al contexto ecuatoriano), a una muestra de 35 docentes de un total de 80 que conforman la población institucional.

Los resultados evidenciaron que, aunque la mayoría de las dimensiones evaluadas (supervisión, carencias, cooperación y comunicación, adaptación al cambio) no presentan niveles críticos de estrés, existen factores específicos que alcanzan niveles preocupantes y graves. Entre estos se destacan la dificultad para mantener la disciplina en el aula, la percepción de desvalorización por parte del entorno educativo y social, la sobrecarga laboral, la falta de reconocimiento profesional y el salario insuficiente. Estas condiciones afectan directamente la motivación, el bienestar emocional y la calidad del desempeño docente, lo cual podría comprometer los objetivos institucionales relacionados con una educación integral y de calidad.

En respuesta a estos hallazgos, se diseñó una propuesta de intervención estructurada en siete dimensiones, orientada a mitigar el estrés laboral mediante acciones institucionales como: capacitación en manejo del aula, fortalecimiento del liderazgo pedagógico, implementación de protocolos de evaluación justos, mejora de las condiciones laborales y desarrollo de programas de bienestar docente. Estas estrategias buscan promover un entorno de trabajo saludable y colaborativo, potenciando el compromiso profesional y elevando la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

La investigación aporta evidencia empírica relevante para la gestión del talento humano en el ámbito educativo, proponiendo soluciones concretas ante un problema complejo y persistente. Además, contribuye al desarrollo de políticas institucionales centradas en el bienestar docente como factor clave para alcanzar la excelencia académica.

**Palabras clave:** Estrés laboral, desempeño docente, salud ocupacional, calidad educativa, bienestar docente, clima organizacional, estrategias de intervención.

## **ABSTRACT**

This research aims to analyze the impact of occupational stress on teacher performance at the Escuela de Educación Básica Fiscomisional Cristo Rey, located in Esmeraldas, Ecuador. The study is framed within a quantitative, descriptive, and correlational approach, with the objective of identifying the main sources of stress affecting teaching staff and how these influence their professional performance. To achieve this, the Escala de Fuentes de Estrés en Profesores (EFEP), a widely validated instrument adapted to the Ecuadorian context, was applied to a sample of 35 teachers out of a total institutional population of 80.

The results revealed that, although most of the evaluated dimensions (supervision, work-related deficiencies, cooperation and communication, and adaptation to change) do not show critical levels of stress, specific factors reached concerning or severe levels. Among them, maintaining classroom discipline, perceived devaluation by the educational and social environment, work overload, lack of professional recognition, and insufficient salaries were the most significant stressors. These conditions directly affect motivation, emotional well-being, and the quality of teacher performance, potentially compromising the institution's goals of providing comprehensive, quality education.

In response to these findings, a multi-dimensional intervention proposal was developed to mitigate work-related stress through institutional actions such as: training in classroom management, strengthening pedagogical leadership, implementing fair evaluation protocols, improving working conditions, and developing teacher well-being programs. These strategies aim to promote a healthy and collaborative work environment, enhance professional commitment, and raise the quality of the teaching and learning process.

This study provides relevant empirical evidence for human talent management in the educational field, offering concrete solutions to a complex and persistent problem. Additionally, it contributes to the development of institutional policies focused on teacher well-being as a key factor for achieving academic excellence.

**Keywords:** Occupational stress, teacher performance, occupational health, educational quality, teacher well-being, organizational climate, intervention strategies.

# Índice de Contenidos

1. CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	5
1.1 Fundamentos teóricos – conceptuales .....	5
1.1.1 El rol del docente en el proceso educativo .....	5
1.1.2 El concepto de estrés laboral .....	6
1.1.3 Factores psicosociales del estrés docente .....	7
1.1.4 Impacto del estrés en el desempeño docente .....	9
1.1.5 Consecuencias del estrés laboral .....	11
1.1.6 Estrategias institucionales para mitigar el estrés docente.....	12
1.2 Antecedentes de la Investigación .....	13
1.3 Fundamentación legal.....	15
2. CAPÍTULO II. METODOLOGÍA .....	17
2.1 Tipos de Investigación.....	17
2.2 Fases de la Investigación .....	17
2.3 Definición conceptual y operacionalización de las variables.....	19
2.4 Población y Muestra .....	21
2.5 Técnicas e Instrumentos de la Investigación .....	21
2.6 Análisis de Datos .....	22
2.7 Consideraciones Éticas .....	23
3. CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	24
3.1 Caracterización sociodemográfica de los docentes encuestados.....	24
3.2 Resultados por dimensiones .....	24
3.2.1 Supervisión .....	24
3.2.2 Carencias .....	26
3.2.3 Cooperación y comunicación .....	27
3.2.4 Alumnado .....	28
3.2.5 Adaptación al cambio .....	29
3.2.6 Valoración del trabajo por parte de los demás.....	30
3.2.7 Mejoras desde el punto de vista profesional.....	31
4. CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN .....	34
5. CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	37
5.1 Conclusiones.....	37
5.2 Recomendaciones .....	38

6.	CAPÍTULO VI. PROPUESTA DE ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN PARA REDUCIR EL ESTRÉS LABORAL Y MEJORAR EL BIENESTAR DOCENTE .....	39
6.1	Supervisión por parte de la estructura jerárquica .....	39
6.2	Carencias para el desarrollo del trabajo.....	39
6.3	Cooperación y comunicación .....	39
6.4	Alumnado .....	40
6.5	Adaptación al cambio .....	40
6.6	Valoración del trabajo por parte de los demás.....	40
6.7	Mejoras desde el punto de vista profesional.....	41
7.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	42
8.	ANEXOS.....	44
8.1	Anexo 1 – Cuestionario .....	44

# **INTRODUCCIÓN**

## **Presentación del tema**

La docencia es una profesión que requiere una alta demanda cognitiva, emocional y física. En el contexto educativo, el profesorado enfrenta múltiples desafíos, como la adaptación a nuevas metodologías pedagógicas, el uso de tecnologías emergentes y la gestión de cargas administrativas. Todo esto puede generar altos niveles de estrés laboral, afectando su bienestar y desempeño (Reyna et al., 2022).

El estrés laboral en los docentes es un fenómeno multifactorial que puede derivarse de factores psicosociales, organizativos y personales. Investigaciones recientes han demostrado que el estrés influye negativamente en la motivación, el compromiso y la efectividad en el aula, lo que repercute directamente en la calidad educativa. En la Escuela de Educación Básica Fiscomisional Cristo Rey, este fenómeno podría estar presente y afectar la misión institucional de proporcionar una educación integral con calidad y calidez (Nogadera, 2018).

## **Planteamiento del problema**

La docencia es una profesión altamente demandante que enfrenta numerosos desafíos en la actualidad. La exigencia de adaptación a constantes cambios en metodologías de enseñanza, el cumplimiento de exigencias académicas y administrativas, la falta de incentivos laborales y el manejo de grandes volúmenes de estudiantes en el aula generan condiciones propicias para el desarrollo del estrés laboral en los docentes (Retamozo et al., 2024).

Estudios recientes evidencian que el estrés laboral docente puede desencadenar consecuencias negativas en su salud física y emocional, manifestándose en agotamiento, irritabilidad, dolores musculares y disminución en su desempeño profesional (Benitez-Abarca et al., 2025). Además, la sobrecarga laboral y la presión por cumplir con responsabilidades académicas y administrativas pueden afectar la calidad de la enseñanza y, en consecuencia, el aprendizaje de los estudiantes (Zapata, 2021).

La Escuela de Educación Básica Fiscomisional Cristo Rey tiene como visión garantizar una educación de calidad con una plantilla docente preparada y comprometida con su

labor pedagógica (Escuela Fiscomisional Cristo Rey, 2025). Sin embargo, el impacto del estrés laboral en su cuerpo docente podría comprometer esta misión. Por ello, resulta fundamental identificar las causas y efectos del estrés en los docentes de esta institución y proponer estrategias de intervención que permitan mejorar su bienestar y, por ende, la calidad educativa.

A partir de lo anterior, la presente investigación se plantea la siguiente pregunta:

¿Cuál es el impacto del estrés laboral en el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Fiscomisional Cristo Rey y qué estrategias pueden implementarse para reducir sus efectos negativos?

El presente estudio busca analizar el impacto del estrés laboral en el desempeño de los docentes de esta institución, identificando sus principales causas y efectos, con el fin de proponer estrategias de intervención que contribuyan a mejorar su bienestar y optimizar el proceso educativo.

### **Justificación de la Investigación**

El estrés laboral en el ámbito educativo es un fenómeno de gran relevancia, ya que afecta no solo la salud y el bienestar de los docentes, sino también la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. La docencia es una de las profesiones con mayores niveles de exigencia, ya que implica una constante actualización pedagógica, la gestión de grupos de estudiantes con diversas necesidades, la planificación curricular, la evaluación del aprendizaje y el cumplimiento de responsabilidades administrativas. Cuando estas exigencias superan la capacidad de afrontamiento del docente, se generan altos niveles de estrés, lo que puede traducirse en desmotivación, agotamiento emocional y disminución de la eficacia en la enseñanza (Jara et al., 2023).

En este contexto, la presente investigación es fundamental porque permitió analizar el impacto del estrés laboral en el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Fiscomisional Cristo Rey. A través de este estudio, se identificaron las principales causas del estrés en los docentes de esta institución, así como sus efectos en su labor educativa. Esta información será clave para comprender la relación entre el bienestar docente y la calidad de la enseñanza, proporcionando datos que permitan la toma de decisiones informadas para mejorar el ambiente laboral (Nogadera, 2018).

Desde una perspectiva práctica, la presente investigación busca generar aportes significativos para la comunidad educativa, proporcionando estrategias de intervención que ayuden a mitigar los efectos del estrés laboral. Estudios previos han demostrado que el estrés docente está relacionado con factores psicosociales como la infraestructura, el equipamiento, los espacios físicos y la tecnología disponible en el entorno educativo (Jara et al., 2023). Por lo tanto, las estrategias diseñadas podrán ser implementadas por las autoridades educativas para mejorar el clima organizacional, optimizar las condiciones laborales y fortalecer el desarrollo profesional del cuerpo docente.

A nivel teórico, el estudio contribuirá a la literatura científica sobre estrés laboral docente, aportando evidencia sobre cómo este fenómeno impacta el desempeño en el contexto específico de una escuela de educación básica. Se ha demostrado que el estrés laboral afecta la satisfacción en el trabajo, disminuye la productividad y aumenta la intención de rotación del personal (Benitez-Abarca et al., 2025). Esto permitirá contrastar los hallazgos con investigaciones previas y generar nuevas líneas de estudio relacionadas con la salud ocupacional en el sector educativo.

Finalmente, desde un enfoque social, esta investigación tiene un impacto positivo en la comunidad educativa, ya que un docente en condiciones óptimas de bienestar emocional y profesional podrá desempeñarse de manera más efectiva, beneficiando directamente a los estudiantes. Un entorno laboral saludable se traduce en una enseñanza de mayor calidad, favoreciendo el aprendizaje y el desarrollo integral de los alumnos (Retamozo et al., 2024).

Por todo lo expuesto, este estudio resulta pertinente y necesario, ya que permitirá proponer soluciones viables para mejorar la calidad de vida de los docentes y, en consecuencia, optimizar el desempeño académico de los estudiantes en la Escuela de Educación Básica Fiscomisional Cristo Rey.

## **Objetivos de la Investigación**

### **Objetivo General**

Analizar el impacto del estrés laboral en el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Fiscomisional Cristo Rey, a través de la identificación de sus

principales causas y efectos, con el fin de proponer estrategias de intervención que mejoren el bienestar docente y el proceso educativo.

### **Objetivos Específicos**

1. Recopilar información sobre el estrés laboral y su impacto en el desempeño docente.
2. Identificar las diferentes situaciones y condiciones laborales que generan estrés en el ámbito docente.
3. Proponer estrategias de intervención para reducir el estrés laboral y mejorar el bienestar docente en la institución.

# CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

## 1.1 Fundamentos teóricos – conceptuales

### 1.1.1 El rol del docente en el proceso educativo

El docente constituye un eje fundamental del sistema educativo, no solo por su función de transmisor de conocimientos, sino por su papel activo como mediador del aprendizaje, promotor del pensamiento crítico y facilitador del desarrollo integral de los estudiantes. Su labor implica una serie de responsabilidades pedagógicas, administrativas y formativas que requieren de un conjunto complejo de competencias profesionales, emocionales y éticas (F. Salazar et al., 2022).

En el nivel de educación básica, el docente no solo enseña contenidos curriculares, sino que también moldea valores, actitudes y habilidades sociales. En este sentido, se convierte en un agente de transformación social, dado que su influencia trasciende el aula y se extiende al entorno familiar y comunitario. Para cumplir eficazmente esta misión, debe dominar la planificación didáctica, las estrategias metodológicas, la evaluación del aprendizaje y la gestión de ambientes escolares inclusivos (UNESCO, 2023).

El rol del docente se ha visto ampliado en los últimos años, producto de los cambios sociales, tecnológicos y educativos. Se espera que sea un profesional reflexivo, capaz de adaptar su práctica a contextos diversos, con apertura al cambio y al aprendizaje continuo. Además, debe responder a nuevos desafíos como la inclusión educativa, la diversidad cultural, la integración de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), y las demandas emocionales derivadas de su interacción constante con estudiantes y familias (G. Salazar et al., 2022).

No obstante, este rol multifuncional también ha generado una sobrecarga de tareas que, en muchos casos, no va acompañada del reconocimiento ni de los recursos necesarios para desempeñarlas con calidad. La presión por cumplir metas institucionales, la exigencia de resultados académicos, el cumplimiento de normativas y la falta de apoyo en la gestión de conflictos contribuyen al desgaste profesional del docente (Mora et al., 2021).

En este contexto, el desempeño docente puede verse directamente influido por el nivel de estrés laboral al que está expuesto. Cuando las condiciones de trabajo son adversas y las demandas superan los recursos personales y organizacionales, el docente experimenta desmotivación, agotamiento y disminución de su eficacia pedagógica. De ahí la importancia de reconocer que el rol del docente no puede analizarse únicamente desde lo técnico, sino también desde su dimensión humana, emocional y social (Reyna et al., 2022).

### **1.1.2 El concepto de estrés laboral**

El estrés laboral es una de las problemáticas más comunes y relevantes dentro de los estudios sobre salud ocupacional, bienestar organizacional y desempeño humano. Se define como una respuesta física, emocional, cognitiva y conductual que experimenta el trabajador cuando percibe que las exigencias del entorno laboral superan sus capacidades o recursos personales para enfrentarlas (Nogadera, 2018). Esta percepción de desequilibrio genera una activación prolongada del sistema nervioso, lo que, sostenido en el tiempo, puede derivar en afectaciones físicas y mentales significativas.

En el contexto del trabajo docente, el estrés laboral se presenta como una condición de vulnerabilidad generada por la acumulación de demandas pedagógicas, administrativas y sociales. La presión constante para alcanzar estándares académicos, la atención a estudiantes con diversas necesidades, las relaciones interpersonales dentro del entorno escolar y la falta de tiempo para la preparación de clases o el desarrollo profesional son algunos de los estresores más frecuentes (Jara et al., 2023).

El modelo de Demanda-Control-Apoyo Social propuesto por Karasek (1979) ha sido ampliamente utilizado para explicar el estrés laboral. Este plantea que el estrés aparece cuando se combinan altas exigencias laborales con bajo nivel de control sobre las tareas y escaso apoyo social. En el caso de los docentes, esta combinación es frecuente: deben cumplir con muchas responsabilidades sin contar, en ocasiones, con la autonomía o los recursos suficientes para manejarlas eficazmente.

Además, el estrés puede clasificarse en dos grandes tipos:

- **Estrés agudo:** se presenta ante situaciones puntuales de presión y, en muchos casos, puede ser adaptativo y mejorar el rendimiento a corto plazo.

- **Estrés crónico:** es persistente y sostenido en el tiempo, asociado con fatiga, ansiedad, insatisfacción laboral y trastornos de salud física y mental (World Health Organization, 2024).

En este sentido, el estrés laboral docente se convierte en un fenómeno complejo, multifactorial y dinámico, que no solo afecta el bienestar individual del educador, sino que también repercute directamente en su capacidad de desempeñar eficazmente sus funciones. Estudios recientes revelan que el estrés prolongado en docentes genera agotamiento emocional, despersonalización, falta de realización personal y síntomas físicos, como cefaleas, insomnio o enfermedades gastrointestinales (Benitez-Abarca et al., 2025; F. Salazar et al., 2022).

Asimismo, el impacto del estrés no se limita al plano individual. También afecta negativamente el clima laboral institucional, la interacción con estudiantes y compañeros, y los procesos pedagógicos en el aula. Desde la perspectiva de la Gestión del Talento Humano, la comprensión, prevención y manejo del estrés laboral es esencial para garantizar un entorno educativo saludable, retener talento docente, mejorar el desempeño y evitar la rotación o el ausentismo (Chiavenato, 2021).

### **1.1.3 Factores psicosociales del estrés docente**

El estrés laboral en el ámbito educativo no se origina únicamente por las tareas propias del rol docente, sino también por una serie de factores psicosociales que inciden directa o indirectamente en su salud mental, emocional y física. Estos factores están relacionados con la interacción entre el trabajador, el entorno organizacional, y las condiciones bajo las cuales se desarrollan las actividades laborales (International Labour Organization, 2022).

#### **Carga y condiciones laborales**

Uno de los factores más determinantes del estrés docente es la sobrecarga de trabajo, que se manifiesta en largas jornadas laborales, tareas administrativas excesivas, y múltiples responsabilidades extracurriculares. Esta situación genera sensación de agotamiento físico y emocional, lo que afecta el rendimiento y la motivación del docente (Jara et al., 2023). Además, la falta de planificación institucional, horarios inadecuados y escasez de

recursos didácticos limitan la eficacia en la enseñanza, contribuyendo al desarrollo de estados de ansiedad y frustración (Benitez-Abarca et al., 2025).

### **Infraestructura y recursos institucionales**

Las deficiencias en la infraestructura educativa y la carencia de materiales adecuados agravan el estrés de los docentes, ya que dificultan la implementación de estrategias pedagógicas innovadoras y la atención a estudiantes con diferentes necesidades. En muchas instituciones educativas, sobre todo en zonas rurales o de escasos recursos, los docentes deben enfrentarse a contextos adversos con escaso respaldo técnico y logístico (Iguasnia-Amaguaya & Saquisela-Gallegos, 2020).

### **Relaciones interpersonales y clima organizacional**

El clima laboral también actúa como un factor psicosocial determinante. Las relaciones tensas con directivos, compañeros o representantes legales pueden incrementar la carga emocional del docente. La falta de comunicación efectiva, el escaso reconocimiento institucional y la inexistencia de espacios de apoyo o contención psicológica agravan esta problemática (Jumbo, 2024). Además, cuando no existe una cultura organizacional colaborativa y de respeto mutuo, se intensifican los sentimientos de aislamiento y desmotivación.

### **Presión institucional y evaluación del desempeño**

En contextos educativos donde existen altas expectativas institucionales sin acompañamiento adecuado, los docentes se sienten presionados para cumplir metas que muchas veces no consideran las condiciones reales del aula. La evaluación del desempeño basada exclusivamente en resultados académicos de los estudiantes, sin tener en cuenta las realidades contextuales o personales del docente, puede convertirse en una fuente constante de tensión (F. Salazar et al., 2022).

### **Adaptación al cambio y tecnología educativa**

La acelerada incorporación de tecnologías en los procesos educativos, especialmente a partir de la pandemia por COVID-19, ha generado un nuevo conjunto de desafíos. Muchos docentes tuvieron que adaptarse rápidamente a entornos virtuales sin la formación previa adecuada, lo cual incrementó los niveles de estrés, especialmente entre

aquellos con menos habilidades digitales o mayor resistencia al cambio (Retamozo et al., 2024). Esta situación refleja la necesidad de una formación continua, pero también de acompañamiento emocional en procesos de transformación educativa.

### **Factores personales y emocionales**

Además de los factores institucionales, los elementos intrapersonales también desempeñan un rol clave. La autoexigencia, las creencias sobre el deber profesional, la baja tolerancia al fracaso y la falta de estrategias de afrontamiento emocional constituyen variables internas que predisponen al estrés. Aquellos docentes con menores recursos para manejar la frustración o la incertidumbre tienden a experimentar más síntomas de agotamiento o ansiedad laboral (G. Salazar et al., 2022).

#### **1.1.4 Impacto del estrés en el desempeño docente**

El desempeño docente se entiende como el conjunto de acciones, comportamientos y resultados derivados de la actividad profesional del educador, orientados al logro de los objetivos pedagógicos e institucionales. Este desempeño está influenciado por múltiples factores personales, organizacionales y contextuales, entre los cuales el estrés laboral juega un papel crítico, especialmente en ambientes educativos exigentes o inestables (F. Salazar et al., 2022).

Cuando el estrés laboral se torna crónico o desbordante, su impacto sobre el docente puede manifestarse a nivel emocional, cognitivo, conductual y físico. Las consecuencias no solo deterioran la salud del profesional, sino que también afectan directamente la calidad de la enseñanza, la relación con los estudiantes, la creatividad pedagógica y el cumplimiento de los objetivos curriculares (Benitez-Abarca et al., 2025).

### **Efectos emocionales y psicológicos**

El estrés continuo genera en los docentes un estado de agotamiento emocional, caracterizado por una sensación persistente de cansancio, pérdida de entusiasmo y frustración. Además, pueden aparecer síntomas de ansiedad, depresión, irritabilidad y disminución de la autoestima profesional. Estos estados interfieren con la capacidad del docente para generar vínculos empáticos con los estudiantes y mantener la motivación por la enseñanza (Jumbo, 2024).

### **Reducción de la eficacia pedagógica**

El estrés también afecta la eficacia didáctica. Los docentes estresados presentan dificultades para planificar clases, adaptar contenidos a las necesidades del grupo, evaluar de manera objetiva y aplicar metodologías activas. Esta disminución en la calidad de la enseñanza se traduce en una menor participación estudiantil, bajo rendimiento académico y un ambiente escolar menos estimulante (Jara et al., 2023). En consecuencia, el estrés influye negativamente en los indicadores de desempeño establecidos por las instituciones educativas.

### **Afectación del clima escolar y relaciones interpersonales**

Un docente sometido a altos niveles de estrés tiende a desarrollar actitudes defensivas, impaciencia o desapego emocional, lo que perjudica la relación con colegas, estudiantes y autoridades. Esta afectación en las relaciones interpersonales puede deteriorar el clima organizacional, propiciando ambientes tensos, falta de colaboración y conflictos laborales, lo cual a su vez retroalimenta el estrés existente (Iguasnia-Amaguaya & Saquisela-Gallegos, 2020).

### **Impacto en el compromiso organizacional**

El estrés laboral sostenido también incide negativamente en el compromiso organizacional, entendido como el nivel de identificación, involucramiento y lealtad que el docente siente hacia su institución. Estudios recientes evidencian que los docentes estresados muestran mayor predisposición a abandonar su cargo, mayor ausentismo, menor disposición a participar en procesos de mejora continua y un sentido reducido de pertenencia institucional (Chiavenato, 2021).

### **Repercusión en la salud física**

Desde el enfoque de la salud ocupacional, el estrés laboral tiene efectos tangibles en la salud física del docente, manifestándose en dolores musculares, insomnio, hipertensión, problemas gastrointestinales, entre otros. Estas afecciones disminuyen la energía y la disponibilidad del docente para afrontar las demandas de su profesión, lo que repercute en la frecuencia de incapacidades laborales y el deterioro progresivo de su desempeño profesional (International Labour Organization, 2022; World Health Organization, 2024).

### **1.1.5 Consecuencias del estrés laboral**

El estrés laboral prolongado tiene implicaciones profundas y multifactoriales, tanto a nivel individual como organizacional. En el caso del personal docente, estas consecuencias no solo impactan su salud y bienestar, sino que también afectan directamente los procesos pedagógicos, la calidad de la enseñanza y el clima institucional.

#### **Afectaciones en la salud física y mental**

El estrés laboral crónico puede derivar en afecciones físicas como fatiga constante, insomnio, dolores musculares, cefaleas, hipertensión y trastornos gastrointestinales. Desde el punto de vista psicológico, se asocia con ansiedad, irritabilidad, depresión y síntomas del síndrome de burnout, que incluye agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal (Benitez-Abarca et al., 2025). Estas manifestaciones reducen la energía, concentración y resiliencia del docente frente a los retos diarios de su labor.

#### **Disminución de la satisfacción y motivación laboral**

Los docentes sometidos a altos niveles de estrés experimentan una pérdida de motivación intrínseca, que afecta su compromiso con la institución y su disposición para innovar o mejorar sus prácticas pedagógicas. Esta desmotivación puede estar acompañada por un sentimiento de frustración y pérdida del sentido de propósito profesional, disminuyendo su satisfacción laboral (Jara et al., 2023).

#### **Reducción de la calidad educativa**

El estrés deteriora la capacidad del docente para establecer relaciones empáticas con sus estudiantes, planificar clases efectivas, aplicar estrategias didácticas diversas y realizar una evaluación formativa adecuada. Esto conlleva una merma en la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje, afectando el rendimiento académico y la experiencia educativa de los estudiantes (F. Salazar et al., 2022).

#### **Aumento del ausentismo y rotación docente**

Las consecuencias del estrés también se manifiestan en términos organizacionales, ya que incrementan los niveles de ausentismo laboral, licencias médicas por enfermedad y

decisiones de abandono de la profesión. La rotación docente, además de generar inestabilidad, afecta los vínculos pedagógicos y reduce la continuidad en los procesos institucionales, lo cual impacta negativamente en la cultura organizacional (G. Salazar et al., 2022).

### **Deterioro del clima laboral**

Un ambiente laboral donde predomina el estrés tiende a presentar deterioro en la comunicación interna, tensiones entre colegas, conflictos frecuentes y disminución de la colaboración. Esto afecta el clima organizacional, debilitando la cohesión del equipo docente y dificultando el logro de objetivos institucionales (Jumbo, 2024).

#### **1.1.6 Estrategias institucionales para mitigar el estrés docente**

La mitigación del estrés laboral docente requiere un enfoque integral desde la Gestión del Talento Humano, que promueva la prevención, atención y seguimiento de los factores que afectan la salud psicosocial del personal. Las instituciones educativas deben implementar políticas y prácticas orientadas al bienestar laboral, considerando no solo aspectos estructurales, sino también emocionales y relacionales.

### **Programas de capacitación y desarrollo profesional**

Ofrecer espacios de formación continua en manejo del estrés, gestión del tiempo, técnicas de relajación, uso de tecnologías educativas y metodologías activas puede empoderar al docente, mejorar su autoeficacia y reducir su vulnerabilidad frente a factores estresantes. La capacitación debe incluir componentes de inteligencia emocional y resiliencia profesional (Chiavenato, 2021).

### **Mejora de las condiciones laborales**

Disminuir la carga administrativa, optimizar la distribución de tareas, y proporcionar recursos didácticos, tecnológicos e infraestructurales adecuados son medidas fundamentales para reducir el estrés. Asimismo, garantizar espacios físicos cómodos, seguros y bien equipados contribuye al bienestar y desempeño del docente (International Labour Organization, 2022).

### **Apoyo psicosocial y programas de bienestar**

Implementar servicios de atención psicológica, asesoría emocional, grupos de apoyo y talleres de autocuidado puede brindar contención y prevenir el agotamiento profesional. Estos programas deben ser accesibles, confidenciales y estar alineados con una política institucional de promoción de la salud mental (World Health Organization, 2024).

### **Reconocimiento, incentivos y sentido de pertenencia**

El reconocimiento laboral es un factor motivacional poderoso. Incluir mecanismos formales e informales para destacar el esfuerzo y logros del personal docente, así como sistemas de incentivos (económicos y no económicos), fortalece el sentido de pertenencia y eleva la satisfacción laboral (G. Salazar et al., 2022).

### **Promoción del liderazgo positivo**

Los líderes educativos (rectores, directores, coordinadores) juegan un papel clave en la creación de un entorno organizacional saludable. Su estilo de liderazgo debe fomentar la participación, la comunicación abierta, la toma de decisiones compartida y el respeto por las necesidades individuales del equipo docente (Jumbo, 2024).

### **Evaluación institucional del clima laboral**

Realizar evaluaciones periódicas del clima laboral mediante encuestas, grupos focales o entrevistas permite identificar riesgos psicosociales y diseñar intervenciones efectivas. Estas evaluaciones deben vincularse a planes de mejora continua liderados desde la gestión institucional (Reyna et al., 2022).

## **1.2 Antecedentes de la Investigación**

El estudio del impacto del estrés laboral en el desempeño docente ha sido objeto de diversas investigaciones que han abordado la relación entre el bienestar de los educadores y la calidad de la enseñanza. A continuación, se presentan antecedentes clave en orden cronológico que fundamentan la presente investigación sobre el impacto del estrés laboral en los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscomisional Cristo Rey.

Iguasnia-Amaguaya & Saquisela-Gallegos (2020) en su estudio “*Estrés laboral, causas y consecuencias en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Jaime Roldós Aguilera del Distrito Ximena 2 de la ciudad de Guayaquil*”, analizaron el estrés laboral en los

docentes, encontrando que factores como la ansiedad, la frustración y el agotamiento impactan negativamente en la calidad de vida y en el desempeño profesional. Destacan que el estrés puede derivar en burnout si no se aplican estrategias adecuadas de afrontamiento. Este estudio es relevante porque resalta la importancia de estrategias de mitigación del estrés para evitar un deterioro en el desempeño docente.

Salazar et al. (2022) en su estudio *“El estrés laboral en el profesorado de las Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador. 2020. Del conocimiento del profesorado a defender su derecho a una formación integral y una vida digna”*, llevaron a cabo una investigación sobre el estrés laboral en docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador, identificando que las relaciones jerárquicas y los cambios inconsultos en la gestión académica son fuentes primarias de estrés. Si bien el estudio se centra en el nivel superior, proporciona un marco para entender cómo la estructura organizativa y la falta de reconocimiento pueden afectar el desempeño docente en distintos niveles educativos.

García (2020) en su estudio *“Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta”*, evaluó el estrés en docentes de enseñanza secundaria, encontrando que un alto porcentaje de educadores experimenta estrés preocupante o grave. Identificó factores como la supervisión y la relación con los estudiantes como detonantes del estrés. Este estudio subraya la necesidad de implementar medidas preventivas, lo cual es aplicable al contexto de la Escuela de Educación Básica Fiscomisional Cristo Rey para mejorar el bienestar de los docentes.

Rabanal-León et al. (2021) en su estudio *“Estrés laboral y desempeño en docentes de Instituciones Educativas Públicas”*, realizaron una investigación en tres instituciones educativas de Chepén para determinar la relación entre el estrés y el desempeño docente. Los resultados indicaron una correlación inversa significativa, evidenciando que un aumento en el estrés disminuye el desempeño laboral. Este hallazgo es crucial para la presente investigación, ya que sustenta empíricamente la hipótesis de que el estrés laboral impacta negativamente en la calidad del trabajo docente.

Mero et al. (2023) en su estudio *“Importancia de reducir el estrés laboral en los docentes”*, llevaron a cabo una investigación sobre la importancia de reducir el estrés docente para mejorar la calidad educativa, evidenciando que el 65% de los docentes en

América Latina presentan niveles elevados de estrés. Destacan la necesidad de diseñar estrategias para mitigar este problema y mejorar el desempeño profesional. Este estudio refuerza la pertinencia de investigar estrategias de intervención en la Escuela de Educación Básica Fiscomisional Cristo Rey.

Finalmente, Retamozo et al. (2024) en su estudio *“Perspectivas actuales sobre el estrés y su relación con el desempeño docente: una revisión sistemática”*, realizaron una revisión sistemática sobre el estrés y su relación con el desempeño docente, concluyendo que, a pesar del alto nivel de estrés, muchos docentes mantienen un desempeño satisfactorio gracias a su capacidad de adaptación. Este estudio enfatiza la importancia de comprender las estrategias de afrontamiento para desarrollar intervenciones eficaces que mejoren el bienestar de los docentes sin comprometer la calidad educativa.

Estos antecedentes evidencian la existencia de una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente, resaltando la necesidad de implementar estrategias de mitigación. La presente investigación en la Escuela de Educación Básica Fiscomisional Cristo Rey busca contribuir a este campo de estudio, proporcionando información clave para la mejora del bienestar docente y del proceso educativo en la institución.

### **1.3 Fundamentación legal**

La presente investigación se fundamenta en diversas normativas y regulaciones nacionales e internacionales que establecen derechos y obligaciones en el ámbito laboral, educativo y de salud ocupacional, asegurando la protección de los docentes frente a condiciones de estrés laboral y su impacto en el desempeño profesional:

#### **1. Constitución de la República del Ecuador**

La Constitución ecuatoriana garantiza el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, estableciendo la obligación del Estado de proteger la salud y bienestar de los trabajadores:

- **Artículo 33:** Reconoce el trabajo como un derecho y deber social, y enfatiza que el Estado debe garantizar un entorno laboral que promueva el bienestar integral.
- **Artículo 326, numeral 5:** Determina la obligación del empleador de garantizar condiciones laborales adecuadas y un entorno saludable.

- **Artículo 347, numeral 6:** Señala la responsabilidad del Estado en garantizar la estabilidad y condiciones adecuadas para el desempeño docente en el sistema educativo.

## 2. Código de Trabajo del Ecuador

Este cuerpo normativo regula las condiciones laborales y la seguridad ocupacional en el país, protegiendo a los trabajadores frente a riesgos psicosociales como el estrés laboral.

- **Artículo 42:** Obliga a los empleadores a proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable.
- **Artículo 434:** Establece la importancia de la seguridad y salud ocupacional para prevenir enfermedades y trastornos laborales.

## 3. Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)

La LOEI regula el sistema educativo ecuatoriano y establece disposiciones específicas para el bienestar y desempeño de los docentes:

- **Artículo 14:** Señala que el Estado debe garantizar condiciones de trabajo adecuadas para los docentes.
- **Artículo 111:** Define los derechos de los docentes, incluyendo el acceso a programas de bienestar laboral y profesional.
- **Artículo 113:** Destaca la importancia del bienestar físico y mental del docente como parte de la calidad educativa.

## **CAPÍTULO II. METODOLOGÍA**

La presente investigación tuvo como propósito analizar el impacto del estrés laboral en el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Fiscomisional Cristo Rey, identificando sus principales causas y efectos para proponer estrategias de intervención. Para ello, se diseñó un enfoque metodológico estructurado en distintas fases, garantizando la validez y fiabilidad del estudio.

### **2.1 Tipos de Investigación**

La presente investigación fue de tipo cuantitativo y descriptivo.

Cuantitativo porque el estudio se basó en la recolección y análisis de datos numéricos obtenidos a través de un cuestionario estructurado (Escala de Fuentes de Estrés en Profesores - EFEP). Esto permitió medir de manera objetiva el nivel de estrés laboral percibido por los docentes y describir sus características en función de variables previamente definidas.

Asimismo, se clasificó como una investigación descriptiva debido a que su propósito fue caracterizar las principales fuentes de estrés laboral que afectan al personal docente de la Escuela de Educación Básica Fiscomisional Cristo Rey y describir cómo estas condiciones se manifiestan en su desempeño profesional. Este tipo de estudio permitió identificar patrones, tendencias y comportamientos dentro del fenómeno analizado, sin establecer relaciones causales ni correlacionales entre variables.

El diseño metodológico empleado estuvo orientado a proporcionar una visión detallada del contexto laboral docente desde una perspectiva empírica, generando datos útiles para la formulación de estrategias institucionales orientadas a mejorar el bienestar profesional y la calidad educativa.

### **2.2 Fases de la Investigación**

#### **Fase 1: Planificación**

- Definición del problema y objetivos de la investigación.
- Revisión de la literatura sobre estrés laboral docente y desempeño profesional.
- Selección y adaptación del instrumento de recolección de datos.

## **Fase 2: Recolección de Datos**

- Aplicación de la Escala de Fuentes de Estrés en Profesores (EFEP), adaptada al contexto educativo.
- Implementación del cuestionario a la totalidad de la población.

## **Fase 3: Análisis y Procesamiento de Datos**

- Codificación y tabulación de las respuestas obtenidas.
- Análisis estadístico de los datos mediante el software Excel.
- Identificación de correlaciones entre estrés laboral y desempeño docente.

## **Fase 4: Elaboración de Conclusiones y Propuesta de Estrategias**

- Interpretación de los resultados.
- Propuesta de estrategias de intervención para reducir el estrés y mejorar el bienestar docente.
- Redacción del informe final.

### 2.3 Definición conceptual y operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Estrés Laboral Docente	Estado de tensión física y emocional provocado por factores psicosociales, organizativos y personales en el entorno laboral, que afecta el bienestar y desempeño del docente.	1. Supervisión jerárquica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción de control</li> <li>• Apoyo de la directiva</li> <li>• Autonomía laboral</li> </ul>	Escala de Fuentes de Estrés en Profesores (EFEP)  Cuestionario tipo Likert (1 a 5)  Ítems estructurados según las dimensiones del EFEP
		2. Carencias laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceso a recursos</li> <li>• Formación adecuada</li> <li>• Definición de funciones</li> </ul>	
		3. Cooperación y comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clima laboral</li> <li>• Participación en decisiones</li> <li>• Calidad de relaciones laborales</li> </ul>	
		4. Relación con el alumnado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disciplina en el aula</li> <li>• Agresividad estudiantil</li> <li>• Manejo de comportamiento</li> </ul>	
		5. Adaptación al cambio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asignaciones fuera de especialidad</li> <li>• Cambios institucionales</li> <li>• Flexibilidad frente a innovaciones</li> </ul>	
		6. Valoración del trabajo por parte de los demás	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento institucional</li> <li>• Apoyo de padres de familia</li> <li>• Evaluación docente</li> </ul>	
		7. Mejoras desde el punto de vista profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oportunidades de promoción</li> <li>• Carga laboral</li> <li>• Percepción de equidad salarial</li> </ul>	

Desempeño docente	Conjunto de habilidades, actitudes y acciones mediante las cuales el docente planifica, implementa y evalúa el proceso de enseñanza-aprendizaje de forma eficaz y ética.	Integrada en los efectos del estrés por dimensión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación</li> <li>• Eficacia en aula</li> <li>• Satisfacción profesional</li> </ul>	Inferido a partir de las puntuaciones de estrés en las dimensiones relacionadas con el desempeño
-------------------	--	---	--	--

## 2.4 Población y Muestra

La población objeto de estudio estuvo conformada por el total de docentes que laboran en la Escuela de Educación Básica Fiscomisional Cristo Rey, ubicada en Esmeraldas, ascendiendo a un total de 80 docentes en el período lectivo correspondiente al desarrollo de la investigación.

Para la recolección de datos se aplicó la encuesta "Escala de Fuentes de Estrés en Profesores (E.F.E.P.)", sin embargo, únicamente 35 docentes respondieron voluntariamente el instrumento, constituyéndose así la muestra efectiva de la investigación. Esta muestra representa el 43,75 % de la población total.

El tipo de muestreo utilizado fue no probabilístico por conveniencia, dado que la participación estuvo condicionada a la disponibilidad y voluntad de los docentes para colaborar en el estudio. A pesar de esta limitación, la muestra permite obtener una visión representativa de las condiciones de estrés laboral existentes en la institución, considerando que incluye docentes de distintos niveles, jornadas, años de experiencia y asignaciones académicas.

## 2.5 Técnicas e Instrumentos de la Investigación

Las técnicas empleadas incluyen:

- Encuesta: Se aplicó un cuestionario estructurado para medir las fuentes de estrés laboral en los docentes (**Ver anexo 1**).

Los instrumentos empleados fueron:

Escala de Fuentes de Estrés en Profesores (EFEP)

- Creada y validada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) de España.
- Adaptada al contexto educativo por Dominguez (2004).
- Consta de 56 ítems organizados en siete dimensiones:
  1. Supervisión por parte de la estructura jerárquica: 15, 16, 21, 29, 30, 31, 32, 33, 42, 46, 47, 48.
  2. Carencias para el desarrollo del trabajo: 6, 28, 38, 39, 41, 43, 45, 53.

3. Cooperación y comunicación: 2, 4, 7, 11, 13, 14, 17, 19, 37.
  4. Alumnado: 3, 10, 18, 26, 35, 36, 44, 54.
  5. Adaptación al cambio: 25, 27, 51, 55, 56.
  6. Valoración del trabajo por parte de los demás: 8, 9, 20, 22, 23.
  7. Mejoras desde el punto de vista profesional: 1, 5, 12, 24, 34, 40, 49, 50, 52.
- Utiliza una escala de tipo Likert con cinco opciones de respuesta:
    - Nada (1), Muy poco (2), Algo (3), Bastante (4), Mucho (5).

La encuesta recogió el sentimiento subjetivo de los profesores al respecto de los 56 ítems que reflejaron situaciones o condiciones estresantes (Nogadera, 2018).

Para establecer la puntuación general de los niveles de estrés se partió de una puntuación mínima de 56 a una máxima de 280 según (Dominguez, 2004). De la siguiente manera:

- Nivel verde, o no preocupante: puntuación entre 56 y 140.
- Nivel amarillo, o preocupante: puntuación entre 141 y 196.
- Nivel rojo, o grave: puntuación de 197 a 280.

Para establecer los resultados por fuente de estrés, la escala fue de 1 a 5 (Dominguez, 2004):

- Nivel verde, o no preocupante: puntuación entre 1 y 2.5.
- Nivel amarillo, o preocupante: puntuación entre 2.6 y 3.5.
- Nivel rojo, o grave: puntuación entre 3.6 y 5.

## **2.6 Análisis de Datos**

- Los datos cuantitativos de la encuesta fueron procesados mediante estadística descriptiva, utilizando frecuencias y porcentajes para interpretar tendencias y percepciones del estrés en docente.
- Se utilizó Excel para la tabulación y análisis de los datos.

## **2.7 Consideraciones Éticas**

La investigación siguió principios éticos para garantizar la confidencialidad y el respeto a los participantes. Se solicitó el consentimiento informado antes de la aplicación de entrevistas y encuestas, asegurando que la información proporcionada sea utilizada únicamente con fines académicos. Además, se garantizó el anonimato de las respuestas y el derecho de los participantes a retirarse del estudio en cualquier momento sin repercusiones.

## **CAPÍTULO III. RESULTADOS**

### **3.1 Caracterización sociodemográfica de los docentes encuestados**

La muestra estuvo conformada por 35 docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscomisional Cristo Rey, a quienes se les aplicó la Escala de Fuentes de Estrés en Profesores (E.F.E.P.) con el objetivo de identificar factores estresores y su relación con el desempeño docente.

En cuanto a la distribución etaria, el 43 % de los participantes tiene entre 20 y 40 años, mientras que el 57 % supera los 41 años, lo cual indica una mayoría de docentes con mayor experiencia vital y posiblemente trayectoria profesional. Respecto al género, predominan las mujeres con un 60 %, frente a un 40 % de hombres. En lo relativo a la antigüedad en el servicio, el 46 % de los docentes tiene entre 1 y 5 años de experiencia laboral, seguido por un 37 % con entre 6 y 20 años, un 14 % con más de 21 años, y un 3 % que tiene menos de un año. Esta distribución sugiere una presencia importante de docentes con trayectorias cortas y medias.

Con relación a la jornada laboral, el 43 % de los docentes trabaja en horario matutino, mientras que el 57 % lo hace en horario vespertino. Además, el 34 % cumple con actividades administrativas adicionales, en tanto que el 66 % se dedica exclusivamente a la docencia.

En cuanto al número de estudiantes a cargo, el 31 % tiene entre 20 y 30 estudiantes, el 40 % entre 31 y 40, y el 29 % más de 40 estudiantes, evidenciando una alta carga de gestión de grupo.

Finalmente, al analizar la carga horaria semanal, el 56 % de los docentes imparte entre 21 y 30 horas de clases, el 26 % entre 11 y 20 horas, el 9 % más de 31 horas, y otro 9 % menos de 10 horas semanales.

### **3.2 Resultados por dimensiones**

#### **3.2.1 Supervisión**

El análisis de los ítems correspondientes a la dimensión “Supervisión por parte de la estructura jerárquica” revela que, en general, los docentes no perciben altos niveles de estrés en relación con este aspecto de su entorno laboral. La mayoría de los elementos

evaluados fueron calificados como “no preocupantes” por los participantes. Entre estos se destacan:

- La inestabilidad del puesto de trabajo y el posible cambio de institución, aspectos que no generan un nivel de estrés significativo en el colectivo docente.
- La falta de autonomía, la ausencia de apoyo del equipo directivo y la percepción de una estructura jerárquica inadecuada, tampoco constituyen fuentes de estrés relevantes según los resultados.
- Asimismo, aspectos como malas relaciones con superiores, conflictos entre departamentos y dirección, y presiones institucionales por resultados, no son considerados generadores de tensión crítica en el entorno educativo evaluado.
- Otros factores como realizar tareas con las que el docente no está de acuerdo, recibir instrucciones contradictorias o impartir clases en una lengua no materna, fueron también valorados como no generadores de estrés preocupante.

No obstante, es importante señalar que el ítem “Excesiva supervisión del trabajo” sí fue identificado con un nivel de estrés preocupante, lo que sugiere que, aunque en general existe una percepción positiva o neutra respecto a la supervisión institucional, la sensación de control excesivo por parte de la estructura jerárquica representa una fuente puntual de malestar para algunos docentes. Esta situación podría estar asociada a una percepción de falta de confianza en el ejercicio profesional o a estilos de liderazgo excesivamente controladores.

**Tabla 1. Supervisión por parte de la estructura jerárquica**

#	Enunciados	Media
P15	Inestabilidad de mi puesto de trabajo (posibilidad de quedarme sin trabajo).	1,86
P16	Inestabilidad de mi puesto en mi institución educativa actual (cambio de institución)	1,71
P21	Falta de autonomía para el desempeño de mi trabajo	1,66
P29	Falta de apoyo del equipo directivo	1,97
P30	Una estructura jerárquica inadecuada en mi institución educativa	2,00
P31	Excesiva supervisión de mi trabajo	2,57
P32	Malas relaciones con superiores jerárquicos	2,17
P33	Conflicto entre las necesidades de mi departamento y los puntos de vista de la dirección	1,94

P42	Impartir las clases en una lengua que no es mi lengua materna	1,37
P46	Realizar cosas con las que no estoy de acuerdo	2,23
P47	Recibir instrucciones incompatibles u opuestas	1,86
P48	Presiones en el ámbito de mi institución educativa para obtener unos determinados resultados	1,94

### 3.2.2 Carencias

En la dimensión “Carencias para el desarrollo del trabajo”, los resultados obtenidos a partir de la Escala de Fuentes de Estrés en Profesores (E.F.E.P.) muestran que la mayoría de los ítems fueron valorados como de nivel de estrés no preocupante por parte del grupo de docentes encuestados.

Entre los aspectos que no generan un nivel significativo de estrés laboral, se encuentran:

- La falta de información acerca de lo que se debe hacer y sobre cómo debe ejecutarse el trabajo, lo que indica que los docentes cuentan, en general, con orientaciones claras para el cumplimiento de sus funciones.
- La cantidad de materia a impartir en el tiempo disponible, aunque podría parecer una fuente potencial de presión, no se percibe como problemática por la mayoría.
- También se identifican como no preocupantes la formación no adecuada ante las demandas, el desconocimiento frente a ciertas exigencias, las responsabilidades poco definidas y la formación limitada para enfrentar ciertas situaciones. Estos resultados podrían reflejar que los docentes se sienten, en términos generales, preparados para afrontar los desafíos de su labor educativa cotidiana.

No obstante, destaca un ítem que sí alcanzó un nivel de estrés preocupante: la falta de recursos o materiales para realizar el trabajo. Esta situación representa una limitación concreta que afecta la operatividad docente y puede generar frustración, disminución en la calidad de la enseñanza y aumento de la carga emocional.

**Tabla 2. Carencias para el desarrollo del trabajo**

#	Enunciados	Media
P6	Falta de Información acerca de lo que debo hacer.	1,89
P28	Demasiada cantidad de materia a impartir en el tiempo disponible.	1,63
P38	Falta de información sobre cómo debo hacer mi trabajo	1,69
P39	Formación no adecuada para responder a todas las demandas	2,00
P41	Desconocimiento ante muchas de las exigencias a las que me enfrento	1,74
P43	Responsabilidades no definidas	1,63
P45	Falta de recursos o materiales para realizar mi trabajo	2,77
P53	Limitada formación para enfrentarme con algunas situaciones	2,11

### 3.2.3 Cooperación y comunicación

La dimensión “Cooperación y comunicación” fue evaluada a través de diversos ítems que exploran la calidad de las relaciones interpersonales, el clima laboral y la participación en la toma de decisiones dentro del entorno educativo. Los resultados obtenidos evidencian que todos los elementos analizados fueron valorados con un nivel de estrés "no preocupante", lo que sugiere una percepción general de estabilidad en esta área entre los docentes encuestados.

Entre los aspectos indagados se encuentran:

- La percepción sobre el ambiente entre los compañeros docentes, que no es visto como un factor estresante, indicando relaciones laborales adecuadas.
- La consideración social de la profesión docente, aunque frecuentemente es motivo de queja en otros contextos, no representa un foco de tensión significativa en esta institución.
- Otros aspectos como la escasa influencia de los docentes en las decisiones institucionales, la rivalidad entre grupos, el carácter repetitivo del trabajo, la falta de participación en decisiones, y la comunicación deficiente dentro del equipo de trabajo, también fueron calificados como no generadores de estrés preocupante.
- Asimismo, los docentes no perciben como estresantes la poca responsabilidad de sus compañeros hacia el trabajo, ni la falta de claridad en los esquemas laborales.

La ausencia total de ítems con nivel de estrés preocupante dentro de esta dimensión puede interpretarse como un indicador positivo del clima organizacional y la cohesión del equipo docente en la institución analizada. No obstante, también podría reflejar un nivel de adaptación a ciertas dinámicas institucionales que, aunque no se perciben como alarmantes, podrían mejorarse para fomentar una participación más activa del personal en la gestión educativa.

**Tabla 3. Cooperación y comunicación**

#	Enunciados	Media
P2	Mal ambiente en el grupo de profesores	1,66
P4	Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión.	2,29
P7	Los profesores en conjunto pueden influir poco en las decisiones de la institución educativa	2,26
P11	Rivalidad entre grupos de profesores	1,60
P13	Trabajo excesivamente repetitivo y monótono.	1,97
P14	Falta de participación en la toma de decisiones en la institución educativa	2,26
P17	Deficiente comunicación dentro del equipo de trabajo	2,23
P19	Poca responsabilidad de la mayoría del personal de la institución educativa hacia su trabajo	2,00
P37	Esquemas de trabajo muy poco definidos	1,91

### 3.2.4 Alumnado

La dimensión “Alumnado” incluye una serie de ítems orientados a evaluar las fuentes de estrés relacionadas con la interacción entre docentes y estudiantes. En general, los resultados indican que la mayoría de los factores analizados fueron calificados como "no preocupantes" por los docentes encuestados, lo que sugiere una relación funcional y gestionable con el estudiantado en su contexto laboral.

Los ítems con nivel de estrés no preocupante incluyen situaciones que comúnmente se consideran desafiantes dentro del ámbito educativo, como:

- Intentos de agresión física y presenciar agresiones entre estudiantes, los cuales, a pesar de su gravedad potencial, no son frecuentes o no generan un impacto emocional significativo en los docentes.

- Enfrentamientos en clase, el trato con problemas normales de comportamiento o el hecho de que los estudiantes intenten cuestionar el conocimiento del docente, son percibidos como parte natural del ejercicio profesional.
- Otros aspectos como impartir más clases que otros compañeros o incluso la reflexión sobre la vocación docente no generan niveles de estrés preocupantes, lo que podría interpretarse como un adecuado manejo emocional y profesional por parte de los docentes.

Sin embargo, destaca de forma crítica un ítem específico dentro de esta dimensión: “Mantener la disciplina en la impartición de la clase”, el cual fue calificado como generador de un nivel de estrés grave, siendo el único ítem en toda la escala que alcanza esta categoría. Este hallazgo es especialmente relevante, ya que revela una dificultad significativa y persistente que afecta directamente el desempeño docente y su bienestar emocional.

**Tabla 4. Alumnado**

#	Enunciados	Media
P3	Mantener la disciplina en la impartición de la clase	3,89
P10	Intento de agresiones físicas por parte de los estudiantes	1,77
P18	Enfrentamientos en clase con los alumnos	1,49
P26	Impartir más clases que otros compañeros	1,89
P35	Tratar con los problemas normales de comportamiento de los alumnos	2,34
P36	Presenciar las agresiones entre los alumnos.	2,40
P44	Estudiantes que intentan probar el nivel de conocimiento docente.	2,29
P54	La constatación de que no me gusta ser docente	1,20

### 3.2.5 Adaptación al cambio

La dimensión “Adaptación al cambio” aborda la capacidad del docente para enfrentar modificaciones en el entorno educativo, tanto a nivel institucional como disciplinar. Los resultados obtenidos muestran que todos los ítems evaluados fueron calificados con un nivel de estrés “no preocupante”, lo que indica una buena disposición al cambio por parte del cuerpo docente encuestado.

Los aspectos analizados incluyen situaciones frecuentes dentro de la dinámica escolar, como:

- Impartir clases fuera del área de especialidad o asumir responsabilidades de compañeros ausentes, acciones que, si bien pueden representar un desafío, no generan un impacto emocional negativo en los docentes.
- Los constantes cambios dentro del área del conocimiento, así como la percepción de cambios inadecuados en la institución, fueron igualmente valorados como no generadores de estrés relevante.
- También se evaluó la percepción sobre los mecanismos de aplicación del cambio, los cuales, según los resultados, no causan malestar significativo.

Estos hallazgos permiten inferir que el grupo docente presenta una actitud resiliente frente a la transformación educativa, elemento clave en contextos caracterizados por la innovación y la mejora continua. La ausencia de estrés preocupante en esta dimensión representa una fortaleza institucional, ya que evidencia un capital humano con capacidad de adaptación, característica esencial en el marco de la gestión del talento humano contemporánea.

**Tabla 5. Adaptación al cambio**

#	Enunciados	Media
P25	Dar clases en áreas que no son de mi especialidad	1,91
P27	Asumir responsabilidades de compañeros ausentes	1,86
P51	Constantes cambios que tienen lugar en mi especialidad o área del conocimiento	1,69
P55	La realización de cambios inadecuados en su institución	2,46
P56	Mecanismos de aplicación de los cambios	2,46

### 3.2.6 Valoración del trabajo por parte de los demás

La dimensión “Valoración del trabajo por parte de los demás” evalúa la percepción que tienen los docentes sobre el reconocimiento, el respaldo y la evaluación que reciben desde actores externos, especialmente padres de familia y otros miembros de la comunidad educativa. Los resultados de esta dimensión muestran una mayoría de ítems con niveles de estrés preocupante, lo que indica una percepción negativa o conflictiva en torno a la apreciación del rol docente por parte del entorno social inmediato.

El único ítem que fue calificado con un nivel de estrés “no preocupante” corresponde a las demandas de buenos resultados por parte de los padres, lo que sugiere que, aunque se reconocen las expectativas externas, estas no son vistas como una presión excesiva o injustificada por los docentes.

Sin embargo, otros aspectos muestran una tendencia claramente negativa:

- La percepción de cómo es valorada su actuación por los demás genera un nivel de estrés preocupante, lo que refleja un sentimiento de evaluación constante y posiblemente injusta o poco objetiva.
- La falta de respaldo de los padres ante problemas de disciplina es también una fuente significativa de malestar, lo que puede agravar la ya mencionada dificultad para mantener el orden en clase, configurando un doble frente de estrés: en el aula y fuera de ella.
- La obligación de asistir a tutorías con los padres también fue considerada estresante, posiblemente por la tensión que estas reuniones generan cuando no se cuenta con una alianza familia-escuela efectiva.
- Finalmente, la evaluación docente, ya sea interna o externa, fue identificada como un factor estresante, lo cual podría deberse a percepciones de injusticia, falta de transparencia o presión institucional.

**Tabla 6. Valoración del trabajo por parte de los demás**

#	Enunciados	Media
P8	Cuando se valora mi actuación por parte de los demás.	2,91
P9	Falta de respaldo de los padres en problemas de disciplina	2,97
P20	Asistir a tutorías con los padres	3,37
P22	Demandas a los profesores de buenos resultados por parte de los padres	2,34
P23	La evaluación a los profesores	2,91

### 3.2.7 Mejoras desde el punto de vista profesional

La dimensión “Mejoras desde el punto de vista profesional” explora las percepciones del docente respecto a las condiciones laborales, oportunidades de desarrollo y factores que afectan su progreso en la carrera profesional. Los resultados reflejan una distribución mixta, con varios ítems evaluados como no preocupantes, pero también con una presencia

significativa de ítems con un nivel de estrés preocupante, lo que revela tensiones estructurales que afectan la motivación y la proyección profesional del docente.

Entre los elementos calificados como “no preocupantes” se encuentran:

- Las agresiones verbales por parte de los alumnos, lo que podría indicar un adecuado manejo de la disciplina verbal o una baja incidencia de este tipo de conducta.
- La percepción de falta de oportunidades de promoción o recategorización, las desconsideraciones del estudiantado y las condiciones poco favorables para ascender profesionalmente no generan, por sí solas, un nivel de estrés elevado. Esto podría interpretarse como una resignación frente a un sistema institucional rígido o como una expectativa profesional moderada por parte de los docentes.

No obstante, se identificaron cuatro factores con niveles de estrés preocupante, que deben ser atendidos con prioridad:

- Enseñar a personas que no valoran la educación genera una fuerte sensación de desmotivación, ya que compromete el sentido de propósito del rol docente.
- Impartir clases a grupos numerosos constituye una dificultad objetiva que afecta tanto la gestión del aula como la calidad del proceso educativo.
- El salario bajo en relación con el trabajo desempeñado es percibido como una injusticia laboral y constituye una fuente directa de insatisfacción que puede impactar negativamente en el compromiso organizacional.
- Finalmente, la creencia de que ser un buen docente no garantiza el ascenso profesional o administrativo refleja una percepción de inequidad y desmotivación frente al sistema de reconocimiento y carrera profesional.

**Tabla 7. Mejoras desde el punto de vista profesional**

<b>MEJORAS</b>		
<b>#</b>	<b>Enunciados</b>	<b>Media</b>
P1	Agresiones verbales por parte de los alumnos	1,71
P5	Enseñar a personas que no valoran la educación	2,77
P12	Impartir clases a un grupo con un número elevado de alumnos	2,86
P24	Falta de oportunidades para la promoción docente o recategorización	2,46

P34	Pocos profesores para el número de alumnos que hay	2,17
P40	Desconsideraciones por parte de los alumnos	2,34
P49	Salario bajo en relación con el trabajo que desempeño	3,06
P50	El hecho de ser buen profesor no garantiza promoción académica o administrativa	2,91
P52	Condiciones desfavorables para lograr recategorizarme	1,69

## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar el impacto del estrés laboral en el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Fiscomisional Cristo Rey, a partir de la aplicación de la Escala de Fuentes de Estrés en Profesores (E.F.E.P.). Los resultados obtenidos permiten establecer una visión integral sobre las dimensiones generadoras de estrés y su posible influencia en la calidad del desempeño docente.

Los datos revelan que, si bien gran parte de los factores evaluados presentan niveles de estrés no preocupantes, existen elementos específicos que alcanzan niveles de estrés preocupante e incluso grave, los cuales podrían afectar negativamente el desempeño de los docentes si no se interviene adecuadamente.

Uno de los hallazgos más críticos es el relacionado con la dificultad para mantener la disciplina en clase, calificado con nivel de estrés grave, lo que lo convierte en el foco más alarmante dentro del estudio. Este resultado guarda relación con lo identificado por García (2020), quien señaló que los conflictos con los estudiantes son una fuente significativa de estrés en el ejercicio docente. La imposibilidad de sostener el control en el aula no solo compromete el ambiente educativo, sino que también puede incidir directamente en la eficacia del proceso enseñanza-aprendizaje.

Asimismo, otras dimensiones como la valoración del trabajo por parte de los demás presentan varios factores con niveles de estrés preocupante, entre ellos: la evaluación docente, la falta de respaldo de los padres en cuestiones disciplinarias, y la percepción de desvalorización por parte del entorno. Estos resultados se alinean con los hallazgos de Salazar et al. (2022), quien subraya que la estructura jerárquica, la falta de reconocimiento y la presión externa representan fuentes importantes de estrés, incluso en contextos universitarios. En el nivel básico, como en esta investigación, estos factores adquieren mayor relevancia dado el contacto directo y continuo con padres de familia.

En la dimensión "Mejoras desde el punto de vista profesional", aspectos como el salario insuficiente, la falta de reconocimiento para la promoción profesional, y la sobrecarga por cantidad de estudiantes fueron calificados como factores de estrés preocupante. Este hallazgo coincide con lo expuesto por Mero et al. (2023), quienes enfatizan que la falta de condiciones laborales dignas contribuye al deterioro del bienestar docente y, por ende, del sistema educativo.

Desde otra perspectiva, los resultados muestran que dimensiones como “Adaptación al cambio” y “Cooperación y comunicación” no presentan niveles de estrés preocupantes, lo que sugiere una cierta estabilidad institucional y capacidad de resiliencia por parte del equipo docente. Este hallazgo encuentra respaldo en el estudio de Retamozo et al. (2024), quien, a través de una revisión sistemática, evidencian que, a pesar de altos niveles de estrés, muchos docentes logran mantener un desempeño aceptable gracias a sus estrategias de adaptación. La estabilidad encontrada en estas dimensiones podría ser un punto de partida para diseñar intervenciones institucionales basadas en las fortalezas del capital humano.

Por su parte, la dimensión “Supervisión por parte de la estructura jerárquica” muestra resultados mayormente positivos, salvo por el ítem referente a la excesiva supervisión, que fue calificado como estresante. Esto guarda relación con el estudio de Salazar et al. (2022), en el que se advierte que un estilo de gestión controladora y poco participativa tiende a ser una fuente de tensión laboral.

En lo que respecta a las carencias para el desarrollo del trabajo, el único ítem con nivel preocupante fue la falta de recursos o materiales, lo que concuerda con lo encontrado por Iguasnia-Amaguaya & Saquisela-Gallegos (2020), quienes destacaron que el agotamiento y la frustración derivan, en parte, de condiciones laborales inadecuadas. La ausencia de recursos impacta no solo en la ejecución de las tareas pedagógicas, sino también en la percepción de autonomía y eficacia profesional.

Finalmente, el estudio de Rabanal-León et al. (2021) es clave para interpretar los resultados generales del presente trabajo, pues demuestra que existe una correlación negativa entre niveles de estrés y desempeño docente. A partir de los hallazgos obtenidos en la Escuela de Educación Básica Fiscomisional Cristo Rey, se evidencia que aquellos factores identificados como estresores preocupantes coinciden con áreas donde el compromiso, la motivación o la percepción de eficacia podrían verse comprometidos, lo que valida empíricamente la hipótesis planteada.

En conjunto, los resultados de esta investigación reafirman la importancia de diseñar e implementar estrategias de mitigación del estrés docente centradas en la promoción del bienestar laboral, el fortalecimiento del clima institucional, el reconocimiento profesional, y la dotación de recursos adecuados. Estas acciones no solo beneficiarán a

los docentes, sino que tendrán un impacto directo en la calidad educativa ofrecida a los estudiantes.

## CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1 Conclusiones

La presente investigación tuvo como finalidad analizar el impacto del estrés laboral en el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Fiscomisional Cristo Rey. A partir de la aplicación de un instrumento validado y el análisis de siete dimensiones relacionadas con las fuentes de estrés en el entorno educativo, fue posible identificar los principales factores que afectan el bienestar emocional y profesional del personal docente. Las conclusiones que se presentan a continuación responden de manera directa a los objetivos planteados en este estudio y permiten establecer una base sólida para la formulación de estrategias orientadas a la mejora de las condiciones laborales y del clima organizacional dentro de la institución:

- Se concluye que el estrés laboral constituye una variable crítica que incide directamente en el desempeño docente, afectando la motivación, la gestión del aula y la calidad del proceso educativo. La evidencia recopilada confirma que los niveles elevados de estrés, especialmente cuando no se gestionan adecuadamente, pueden generar desgaste profesional, desmotivación e incluso deterioro en la calidad de la enseñanza.
- Se identificaron múltiples factores generadores de estrés laboral, siendo los más relevantes: la dificultad para mantener la disciplina en clase, la percepción de desvalorización profesional, la evaluación docente, la sobrecarga laboral y la falta de reconocimiento institucional. Estos factores demuestran que el estrés docente tiene un origen multifactorial, asociado tanto a condiciones organizacionales como a dinámicas interpersonales e institucionales.
- A partir del análisis de resultados, se diseñó una propuesta de intervención centrada en siete dimensiones clave, orientada a mitigar los factores de estrés identificados. Las estrategias planteadas incluyen acciones en el ámbito de la gestión directiva, la dotación de recursos, la mejora de relaciones con los padres de familia, la valoración profesional, y la formación docente, contribuyendo así a fortalecer el bienestar laboral y la calidad educativa en la institución.

## 5.2 Recomendaciones

- **Diseñar e implementar un Plan Integral de Bienestar Docente** que contemple acciones periódicas de evaluación del clima laboral, espacios de acompañamiento emocional, y actividades de fortalecimiento del sentido de pertenencia institucional. Este plan debe ser liderado por el equipo directivo, con participación del personal docente, a fin de prevenir situaciones de estrés y promover una cultura de autocuidado y apoyo mutuo.
- **Fortalecer la capacitación docente en manejo de aula y estrategias de disciplina positiva**, mediante talleres, jornadas pedagógicas y asesoramiento especializado. Dado que la dificultad para mantener la disciplina fue identificada como el principal factor de estrés grave, es fundamental brindar herramientas prácticas y sostenibles que permitan al docente afrontar situaciones desafiantes con mayor seguridad y control emocional.
- **Mejorar los canales de comunicación y colaboración con padres de familia**, estableciendo protocolos institucionales claros para la resolución de conflictos y el abordaje conjunto de situaciones de indisciplina. Involucrar a las familias en el proceso educativo no solo refuerza la autoridad del docente, sino que disminuye la percepción de desamparo ante problemáticas escolares.
- **Establecer políticas de reconocimiento y valorización del trabajo docente**, a través de mecanismos institucionales que promuevan la equidad en las oportunidades de desarrollo profesional, la visibilidad de buenas prácticas y la retroalimentación positiva. Este reconocimiento debe vincularse con incentivos formativos, recategorización, participación en proyectos escolares y beneficios que fortalezcan la motivación y el compromiso laboral.

## **CAPÍTULO VI. PROPUESTA DE ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN PARA REDUCIR EL ESTRÉS LABORAL Y MEJORAR EL BIENESTAR DOCENTE**

### **6.1 Supervisión por parte de la estructura jerárquica**

**Problema detectado:** Excesiva supervisión percibida como invasiva.

**Estrategias propuestas:**

- Establecer espacios de diálogo horizontal entre directivos y docentes para fomentar relaciones de confianza y corresponsabilidad.
- Capacitar a los directivos en liderazgo transformacional, enfocado en motivar, apoyar y empoderar al docente, en lugar de ejercer control excesivo.
- Implementar un sistema de retroalimentación participativa, donde los docentes también puedan evaluar la calidad del acompañamiento institucional.

### **6.2 Carencias para el desarrollo del trabajo**

**Problema detectado:** Falta de recursos o materiales didácticos.

**Estrategias propuestas:**

- Gestionar ante autoridades superiores y organismos externos la dotación de materiales pedagógicos, tecnológicos y de aula.
- Crear un inventario digital y comunitario de recursos compartidos entre docentes.
- Promover el uso de recursos educativos abiertos (REA) y formaciones en creación de material didáctico digital.

### **6.3 Cooperación y comunicación**

**Problema detectado:** No se identificaron niveles preocupantes de estrés, pero se evidencian áreas de mejora.

**Estrategias propuestas:**

- Fomentar encuentros colaborativos periódicos para el desarrollo de proyectos interdocentes.

- Implementar códigos de convivencia laboral, orientados a fortalecer la responsabilidad y la comunicación interna.
- Promover el trabajo en red con otras instituciones educativas del sector para intercambio de experiencias y buenas prácticas.

#### **6.4 Alumnado**

**Problema detectado:** Mantener la disciplina en clase (nivel de estrés grave).

**Estrategias propuestas:**

- Implementar un plan institucional de gestión del comportamiento escolar, con normas claras y estrategias positivas de disciplina.
- Ofrecer talleres de formación docente en manejo de grupo, inteligencia emocional y resolución de conflictos.
- Integrar a un psicólogo/a educativo/a de planta o por convenio, para apoyar casos de indisciplina severa y brindar acompañamiento continuo.

#### **6.5 Adaptación al cambio**

**Problema detectado:** Sin niveles preocupantes, pero se pueden reforzar habilidades adaptativas.

**Estrategias propuestas:**

- Desarrollar un programa institucional de capacitación continua sobre cambios curriculares, tecnológicos y pedagógicos.
- Crear un comité docente que participe en la planificación y evaluación de cambios institucionales, fortaleciendo la corresponsabilidad.

#### **6.6 Valoración del trabajo por parte de los demás**

**Problemas detectados:** Evaluación docente, falta de respaldo de padres, desvalorización profesional.

**Estrategias propuestas:**

- Establecer protocolos institucionales de evaluación docente transparentes, participativos y formativos.

- Diseñar campañas de sensibilización con padres de familia sobre el rol del docente y la importancia del trabajo conjunto escuela-familia.
- Crear una política institucional de reconocimiento público y privado a buenas prácticas docentes.

## **6.7 Mejoras desde el punto de vista profesional**

**Problemas detectados:** Salario bajo, falta de oportunidades de promoción, grupos numerosos.

**Estrategias propuestas:**

- Elevar informes técnicos al distrito educativo solicitando revisión de cargas horarias y número de estudiantes por aula.
- Crear un plan interno de carrera y recategorización docente en coordinación con autoridades educativas locales.
- Implementar mesas de negociación institucional con apoyo del consejo directivo, para visibilizar las necesidades económicas y formativas del personal docente.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Benitez-Abarca, G., Nájera-Lara, J. F., Benítez-Abarca, A. B., & Jacho-Guanoluisa, N. del P. (2025). Influencia del estrés laboral en el desempeño docente por competencias en docentes universitarios. *INNOVA Research Journal*, 10(1), 19–31.  
<https://doi.org/10.33890/innova.v10.n1.2025.2612>
- Chiavenato, I. (2021). *Gestión de Talento Humano*.
- Dominguez, J. (2004). Estrés en el profesorado universitario. Estudio piloto en dos centros de la Universidad de Huelva (España). *Salud de los trabajadores*.  
<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-409902>
- Escuela Fiscomisional Cristo Rey. (2025). *Escuela Fiscomisional Cristo Rey*. Escuela Fiscomisional Cristo Rey. <https://egbfcristorey.edu.ec/>
- García, M. (2020). Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta. *Revista San Gregorio*.  
<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i43.1412>
- Iguasnia-Amaguaya, S., & Saquisela-Gallegos, M. (2020). Estrés laboral, causas y consecuencias en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Jaime Roldós Aguilera del Distrito Ximena 2 de la ciudad de Guayaquil. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 18–28.  
<https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.408>
- International Labour Organization. (2022). *Psychosocial risks and stress at work*.  
<https://www.ilo.org/resource/psychosocial-risks-and-stress-work>
- Jara, C., Navarrete, C., & Zapata, M. (2023). Estrés laboral y desempeño docente en los institutos de educación superior. *Revista Científica Ciencia y Tecnología*, 23(38), 86–97.  
<https://doi.org/10.47189/rcct.v23i38.604>
- Jumbo, J. (2024). Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Docentes de la Universidad Nacional de Loja-Ecuador. *Economía y Negocios*, 16(1).  
<https://doi.org/10.29019/eyn.v16i1.1472>
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285.  
<https://doi.org/10.2307/2392498>
- Mero, V., Maldonado, J., Galeas, J., & Ríos, M. (2023). Importancia de reducir el estrés laboral en los docentes. *Revista Científica Multidisciplinaria Ogma*, 2(1), 21–30.  
<https://doi.org/10.69516/dwf3cn42>
- Mora, C., Bonilla, G., & Bonilla, J. (2021). Impacto de la pandemia de covid-19 en los docentes: burnout, ansiedad y depresión. *Revista Runae*.  
<https://revistas.unae.edu.ec/index.php/runae/article/download/488/558/2360>
- Nogadera, C. (2018). Estrés en el colectivo docente: metodología para su evaluación. *Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.*  
<https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/16-serie-ntp-numeros-541-a-575-ano-2001/ntp-574-estres-en-el-colectivo-docente-metodologia-para-su-evaluacion>.

- Rabanal-León, H. C., Yupari-Azabache, I. L., Aguilar-Chávez, P. V., & Yuncor, N. R. C. (2021). Estrés laboral y desempeño en docentes de Instituciones Educativas Públicas. *South Florida Journal of Development*, 2(1), 610–622. <https://doi.org/10.46932/sfjdv2n1-044>
- Retamozo, A., Astocondor, C., Juárez, N., & Ramos, M. (2024). Perspectivas actuales sobre el estrés y su relación con el desempeño docente: una revisión sistemática. *Mendive, Revista de Educación*, 22(2). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-76962024000200021](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962024000200021)
- Reyna, V., Salazar, G., & Macias, D. (2022). Impacto del estrés en las actividades laborales del docente universitario: caso IES de Manabí- Ecuador. *Journal Business Science*. [https://revistas.ulead.edu.ec/index.php/business\\_scienceLicenciadeCreativeCommons](https://revistas.ulead.edu.ec/index.php/business_scienceLicenciadeCreativeCommons)
- Salazar, F., Paredes, Y., Rosero, M., Estrella, R., & Jácome, G. (2022). El estrés laboral en el profesorado de las Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador. 2020. Del conocimiento del profesorado a defender su derecho a una formación integral y una vida digna. *Revista de Educación y Derecho, 1 Extraordinario*, 381–405. <https://doi.org/10.1344/REYD2021.1EXT.37711>
- Salazar, G., Ponce, J., Ormaza, C., & Mendoza, L. (2022). COMPETENCIAS DOCENTES. REALIDAD Y DESAFÍOS EN EL CONTEXTO LATINOAMERICANO. *Revista Educare*. <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1660/1644>
- UNESCO. (2023). *Marco de competencias para docentes en materia de TIC de la UNESCO*. <https://www.unesco.org/es/digital-competencies-skills/ict-cft>
- World Health Organization. (2024). *Mental health at work*. World Health Organization. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Zapata, A. (2021). Estrés laboral y desempeño en docentes de Psicología Clínica de la Universidad Técnica de Babahoyo. *REPSI, Revista Ecuatoriana de Psicología*.

## ANEXOS

### 8.1 Anexo 1 – Cuestionario

#### **Método para la valoración del estrés en profesores de una Escuela de Educación Básica Fiscomisional en la ciudad de esmeraldas**

El estrés laboral es, en la actualidad, uno de los problemas más relevantes en el ámbito educativo, especialmente entre los docentes, quienes enfrentan múltiples demandas y presiones en su ejercicio profesional. La creciente atención a este fenómeno se debe a la magnitud de sus consecuencias, tanto a nivel individual como organizacional. En el caso de los docentes, el estrés puede afectar su bienestar, su desempeño en el aula y, en última instancia, la calidad educativa.

En la Escuela de Educación Básica Fiscomisional Cristo Rey, resulta fundamental identificar y evaluar los factores que generan estrés en el personal docente, así como las alteraciones y disfunciones que este problema provoca. Comprender estos elementos permitirá realizar un diagnóstico preciso de la situación y facilitará el diseño de estrategias de gestión y prevención, con el objetivo de mejorar las condiciones laborales y optimizar el desempeño académico dentro de la institución.

#### **¿En qué rango de edad se encuentra? \***

entre 20 y 40 años

mayores a 41 años

#### **¿Cuál es su sexo?\***

Masculino

Femenino

Prefiero no decir

#### **¿Cuál es su tipo de contrato? \***

Nombramiento definitivo

Contrato temporal

Particular

Factura

#### **Estado civil\***

Soltero(a)

Casado(a)

Divorciado(a)

Unión libre

#### **¿Cuánto tiempo ha trabajado en la institución? \***

Menos de 1 año

- 1 - 5 años
- 6 - 10 años
- 11 - 20 años
- más de 21 años de servicio

**¿Cuál es su jornada laboral? \***

- Matutina
- Vespertina

**¿En qué nivel educativo imparte clases? \***

- Educación Básica (1.º - 4.º)
- Educación Básica (4.º - 6.º)
- Educación Básica (7.º - 8.º)
- Educación Media (9.º - 10.º)

**¿Cuántas horas de clase imparte a la semana? \***

- Menos de 10 horas
- 10 - 20 horas
- 21 - 30 horas
- 31 - 40 horas
- Más de 40 horas

**¿Cuántos estudiantes tiene a su cargo por aula? \***

- Menos de 20
- 20 - 30
- 31 - 40
- Más de 40

**¿Desempeña actividades administrativas además de la docencia? \***

- Sí
- No

**¿Recibe capacitación periódica sobre manejo del estrés y bienestar en el ámbito docente? \***

- Sí
- No

## PREGUNTAS SOBRE EL ESTRES LABORAL

Le recordamos que todas las preguntas son de forma anónima

### 1 Agresiones verbales por parte de los alumnos \*

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

### 2 Mal ambiente en el grupo de profesores \*

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

### 3 Mantener la disciplina durante la clase \*

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

### 4 Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión. \*

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

### 5 Enseñar a personas que no valoran la educación. \*

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

### 6 Falta de Información acerca de lo que debo hacer. \*

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

### 7 Los profesores en conjunto pueden influir poco en las decisiones del centro. \*

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

### 8 Cuando se valora mi actuación por parte de los demás. \*

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

### 9 Falta de respaldo de los padres en problemas de disciplina \*

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

**10 Agresiones físicas de los alumnos \***

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

**11 Rivalidad entre grupos de profesores \***

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

**12 Impartir clase a un grupo con un número elevado de alumnos \***

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

**13 Trabajo excesivamente repetitivo y monótono. \***

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

**14 Falta de participación en la toma de decisiones en el centro. \***

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

**15 Inestabilidad de mi puesto de trabajo (posibilidad de quedarme sin trabajo). \***

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

**16 Inestabilidad de mi puesto en el centro actual (cambio de centro) \***

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

**17 Deficiente comunicación dentro del equipo de enseñanza. \***

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

**18 Enfrentamientos en clase con los alumnos \***

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

**19 Poca responsabilidad de la mayoría del personal del centro hacia su trabajo \***

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

**20 Asistir a tutorías con los padres \***

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

**21 Falta de autonomía para el desempeño de mi trabajo \***

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

**22 Demandas a los profesores de buenos resultados por parte de los padres \***

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

**23 La evaluación a los profesores \***

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

**24 Falta de oportunidades para la promoción. \***

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

**25 Dar clases en áreas que no son de mi especialidad**

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

**26 Impartir más clases que otros compañeros \***

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

**27 Tener que sustituir a compañeros ausentes \***

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

**28 Demasiada cantidad de materia a impartir en el tiempo disponible. \***

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

**29 Falta de apoyo del equipo directivo \***

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

**30 Una estructura jerárquica inadecuada en mi centro \***

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

**31 La excesiva supervisión de mi trabajo \***

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

**32 Considera que hay pocos profesores para el número de alumnos que hay \***

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

**33 Conflicto entre las necesidades de mi departamento y los puntos de vista de la dirección. \***

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

**34 Pocos profesores para el número de alumnos que hay. \***

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

**35 Tratar con los problemas normales de comportamiento de los alumnos \***

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

**36 Presenciar las agresiones entre los alumnos. \***

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

**37 Esquemas de trabajo muy poco definidos \***

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

**38 Falta de información sobre cómo debo hacer mi trabajo \***

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

**39 Formación no adecuada para responder a todas las demandas \***

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

**40 Desconsideraciones por parte de los alumnos \***

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

**41 Desconocimiento ante muchas de las exigencias a las a las que me enfrento \***

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

**42 Impartir las clases en una lengua que no es mi lengua materna \***

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

**43 Indefinición de mis responsabilidades \***

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

**44 Alumnos que intentan probarte en todo momento para ver hasta dónde llegas. \***

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

**45 Falta de recursos o materiales para realizar mi trabajo \***

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

**46 Realizar cosas con las que no estoy de acuerdo \***

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

**47 Ha recibido instrucciones incompatibles u opuestas \***

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

**48 Presiones en el ámbito del centro para obtener unos determinados resultados \***

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

**49 Salario bajo en relación al trabajo que desempeño \***

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

**50 Considera que su salario es bajo en relación al trabajo que desempeña \***

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

**51 Constantes cambios que tienen lugar en mi profesión \***

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

**52 Falta de oportunidades para solicitar traslados \***

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

**53 Carencia de formación para enfrentarme con algunas situaciones. \***

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

**54 La constatación de que no me gusta la enseñanza \***

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

**55 Ha experimentado la realización de cambios inadecuados en su institución \***

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho

**56 Ha experimentado falta de información sobre cómo deben instaurarse los cambios \***

	1	2	3	4	5	
Nada	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Mucho