



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE SANTO DOMINGO

Coordinación de Ciencias de la Educación y de la Comunicación

ANÁLISIS DE LAS CAUSAS QUE PROVOCAN ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LAS UNIDADES EDUCATIVAS SANTO DOMINGO DE LOS COLORADOS Y CENTRAL EN SANTO DOMINGO, ECUADOR. PERIODO 2023-2024

TRABAJO DE TITULACIÓN

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

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

Autoría:

García Altamirano Stalyn Andrés

Moreno Martínez Vivian Nicole

Dirección:

Lorenzo Benítez Roberto, Mg.

Santo Domingo – Ecuador
Febrero, 2024.



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE SANTO DOMINGO

Coordinación de Ciencias de la Educación y de la Comunicación

HOJA DE APROBACIÓN

ANÁLISIS DE LAS CAUSAS QUE PROVOCAN ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LAS UNIDADES EDUCATIVAS SANTO DOMINGO DE LOS COLORADOS Y CENTRAL EN SANTO DOMINGO, ECUADOR. PERIODO 2023-2024

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

Autoría:

García Altamirano Stalyn Andrés

Moreno Martínez Vivian Nicole

Revisado por:

Lorenzo Benítez Roberto, Mg.
DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Cano de la Cruz Yullio, Dr.
CALIFICADOR

Obaco Soto Efraín Edgar, Dr.
CALIFICADOR

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

Santo Domingo – Ecuador
Febrero, 2024

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Nosotros, García Altamirano Stalyn Andrés, portador de la cédula de ciudadanía 1720715778, y Moreno Martínez Vivian Nicole, portadora de la cédula de ciudadanía 1105774721, declaramos que los resultados obtenidos en la investigación que presentamos como informe final, previo a la obtención del Grado de Licenciado en Ciencias de la Educación Básica son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaramos 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 nuestra sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

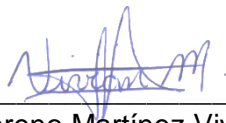
Igualmente, declaramos que todo resultado académico que se desprenda de esta investigación y que se difunda tendrá como filiación la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Santo Domingo, reconociendo en las autorías al director del Trabajo de Titulación y demás profesores que amerita.

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

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



García Altamirano Stalyn Andrés
C.C. 1720715778



Moreno Martínez Vivian Nicole
C.C. 1105774721

INFORME DE TRABAJO DE TITULACIÓN ESCRITO DE GRADO

Cano de la Cruz, Yullio, PhD

Dirección de Investigación y Postgrados

Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Santo Domingo

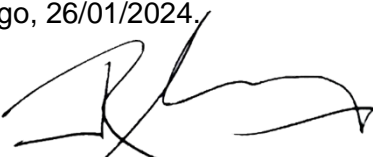
De mi consideración,

Por medio del presente informe en calidad de director del Trabajo de Titulación del Grado de Licenciatura en Ciencias de la Educación Básica titulado: ANÁLISIS DE LAS CAUSAS QUE PROVOCAN ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LAS UNIDADES EDUCATIVAS FISCAL SANTO DOMINGO DE LOS COLORADOS Y PARTICULAR CENTRAL EN SANTO DOMINGO, ECUADOR, PERIODO 2023-2024, realizado por los estudiantes: García Altamirano Stalyn Andrés con cédula de ciudadanía 1720715778 y Moreno Martínez Vivian Nicole con cédula de ciudadanía 1105774721, previo a la obtención del título de Licenciado en Ciencias de la Educación Básica, informo que el presente Trabajo de Titulación escrito se encuentra finalizado conforme a la guía y al formato de la Sede vigente.

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

Santo Domingo, 26/01/2024.

Atentamente,



Lorenzo Benítez Roberto

Profesor Titular Auxiliar I

RESUMEN

La presente investigación se interesó por explorar las causas del estrés laboral experimentado por los docentes de educación básica en Santo Domingo, Ecuador. El objetivo general consistió en analizar las causas de estrés laboral mediante siete indicadores específicos. La metodología adoptada fue de enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y transversal. Además, se optó por el tipo de investigación descriptiva para comprender mejor las fuentes de estrés laboral. La población estuvo compuesta por 74 docentes de educación general básica, a quienes se les aplicó una encuesta basada en la escala de fuentes de estrés de profesores. Esta escala comprendía 56 items que se organizan en 7 grupos con una escala de Likert para evaluar la intensidad del estrés experimentado. Los datos recopilados se analizaron utilizando la estadística descriptiva. Los resultados revelaron que el indicador que generaba mayor estrés laboral en los docentes es el de valoración, seguido por el de mejoras y cooperación. Por otro lado, el indicador de adaptación fue identificado como la fuente de estrés de menor impacto. A pesar de esto, se puede apreciar que, en términos generales, la comunidad docente en cuestión no visualiza grandes complicaciones con respecto a las 7 fuentes de estrés consideradas.

Palabras clave: estrés, estrés laboral, educación básica, docente.

ABSTRACT

The present research was interested in exploring the causes of job stress among educators in Santo Domingo, Ecuador. The general objective was to analyze the causes of job stress through seven specific indicators. The methodology adopted represents a quantitative approach with a non-experimental and cross-sectional design. In addition, a descriptive type of research was selected to recognize the sources of job stress. The population consisted of 74 general education teachers, to whom a survey, based on sources of stress, was administered. This scale comprises 56 items organized in seven groups, on a Likert scale to evaluate the intensity of stress experienced. The data collected were analyzed using descriptive statistics. The results revealed that the highest indicator of job stress was teacher role appraisal, followed by educational improvement and teacher cooperation. On the other hand, the coping indicator was identified as the source of stress with the least impact. Despite this, it can be established that the teaching community in question, does not visualize significant complications with respect to the seven sources of stress considered.

Keywords: educational indicators, stress, teacher role, work organization.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Antecedentes	10
1.2. Planteamiento y delimitación del problema.....	11
1.3. Preguntas de investigación.....	12
1.4. Justificación.....	13
1.5. Objetivos de investigación	14
1.5.1. Objetivo general.....	14
1.5.2. Objetivos específicos	14
2. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	15
2.1. Tipos de estrés.....	16
2.2. Causas que provocan estrés laboral en el contexto docente	19
2.3. Los efectos del estrés laboral en la salud del profesorado	21
2.4. Tratamientos para la prevención y reducción del estrés laboral	24
3. METODOLOGÍA	29
3.1. Enfoque y tipo de investigación	29
3.2. Unidades de análisis	29
3.3. Técnicas e instrumentos de investigación	30
3.4. Técnicas de análisis de datos.....	30
4. RESULTADOS	31
4.1. Primer resultado: La supervisión de los directivos como fuente importante de estrés laboral en el profesorado	32
4.2. Segundo Resultado: El estrés laboral de los docentes como resultado de las carencias en el contexto educativo	33

4.3. Tercer resultado: La cooperación entre docentes en la comunidad educativa como fuente de estrés laboral	34
4.4. Cuarto resultado: La relación del docente con el alumnado como motivo de estrés laboral	35
4.5. Quinto resultado: El estrés laboral que produce la adaptación al cambio en los profesores.....	36
4.6. Sexto resultado: La valoración del rol docente como indicio de estrés laboral.....	37
4.7. Séptimo resultado: Las mejoras educativas como factor asociado al estrés laboral en los docentes	38
4.8. Análisis general de los resultados	39
5. DISCUSIÓN	41
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	44
6.1. Conclusiones.....	44
6.2. Recomendaciones.....	45
7. REFERENCIAS.....	47
8. ANEXOS.....	55

1. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral docente incita la atención de diversos investigadores alrededor del mundo incluyendo a expertos ecuatorianos en esta línea de investigación, dado que, analizar las causas y reflexionar sobre los efectos, contribuye a la comprensión de un fenómeno cada vez más peligroso, crónico y perjudicial en la vida de los profesores.

1.1. Antecedentes

En Brasil, Oliveria et al. (2019), investigaron el ambiente de trabajo de 196 profesores. Los síntomas de estrés, describieron y correlacionaron las variables luego de aplicar la Escala de Estrés Percibido (PSS) y la Encuesta del Contexto Laboral (EACT). Los síntomas no son alarmantes y su relación con el ambiente de trabajo es débil. Por otra parte, las relaciones entre compañeros y las condiciones de trabajo se valoran como satisfactorias.

García (2020), enfocó su investigación sobre el estrés laboral en docentes de secundaria y su relación entre la fuente de estrés, estrategias de afrontamiento y la sintomatología que se percibe. Se estudió una muestra de 57 docentes, desde el enfoque mixto en una institución pública de Manta, Ecuador. Como instrumento seleccionó las notas técnicas de prevención; NTP 574, NTP 421, y el cuestionario de formas de afrontamiento de situaciones estresantes. Los resultados reflejaron un alto nivel de estrés que se relaciona inversamente proporcional con el rendimiento laboral.

En la Unidad Educativa Ciudad de Caracas de Santo Domingo, Ecuador, Bustillos et al. (2020), se interesaron por determinar la influencia del Burnout en el desempeño laboral y emotivo de los docentes. Participaron 70 profesores que respondieron el cuestionario de Maslach. Los análisis fueron descriptivos en el marco de una correlación y arrojaron estrés crónico y un serio agotamiento emocional en los docentes.

A pesar de que los estudios analizados han arrojado resultados interesantes, aún persisten diversos aspectos que requieren una investigación más detallada. Si bien aquellas investigaciones demuestran preocupación sobre las estrategias de afrontamiento, la influencia del síndrome del Burnout y la sintomatología del estrés, resulta evidente la ausencia sobre un análisis específico respecto a las fuentes o causas subyacentes de este fenómeno. Esta carencia induce a la investigación sobre las causas que desencadenan el estrés laboral en los docentes de educación básica.

1.2. Planteamiento y delimitación del problema

Abordar el tema produce una problemática amplia y generadora de interrogantes. Por consiguiente, se refleja en la investigación de Marulanda (2007), quien en sus resultados demostró que entre el 70% y 80% de trabajadores, faltan por temas de estrés, los cuales camuflan con supuestas enfermedades. Esta situación subraya la necesidad de abordar de manera integral el estrés laboral y sus causas en el bienestar de las personas.

Según, Jara et al. (2023) se analizó a este fenómeno y se segmentó los datos recolectados en sexo, edad y tiempo, laborando en la institución bajo el cuestionario de *Maslach Burnout Inventory* (MBI) los cuales no relacionan las variables sociodemográficas como influyentes significativos en la aparición del Burnout.

Por otro lado, Alvites (2019) refleja que el estrés laboral docente está relacionado con factores psicosociales, contrastando que están correlacionados de manera positiva con diversos aspectos como la condición del trabajo y la carga de trabajo.

Los autores han rescatado diversas problemáticas sobre los aspectos relacionados al estrés laboral y docente, sin embargo, se demuestra que es importante analizar las causas que provocan este fenómeno, lo cual incita a seguir estudiando varias dimensiones que pueden afectar considerablemente a las personas.

1.3. Preguntas de investigación

Debido a lo analizado hasta el momento, se formuló el siguiente problema de investigación: ¿En qué medida se manifiesta las causas de estrés laboral en los docentes que trabajan en las unidades educativas Santo Domingo de los Colorados y Central de Santo Domingo, Ecuador?

Este problema lleva a la reflexión sobre las siguientes preguntas específicas:

¿Qué estresores asociados a la supervisión de los directivos afectan más a los docentes de las unidades educativas?

¿Cuáles son las carencias existentes en el centro laboral que pueden comprenderse como causas importantes que provocan estrés en los docentes de las unidades educativas?

¿Puede ser la cooperación un aspecto importante que influye en el estrés laboral del personal docente que se desempeña profesionalmente en las unidades educativas?

¿Qué tan estresante pueden ser las situaciones estrechamente vinculadas con el alumnado para los docentes de las unidades educativas?

¿Qué tan estresante puede resultar la adaptación a los cambios que surgen en la vida laboral cotidiana de los docentes de las unidades educativas?

¿Influye la valoración que hacen otras personas, desde el punto de vista profesional, en el estrés laboral de los docentes de las unidades educativas?

¿Qué aspectos asociados a la necesidad de mejoras en función de las actividades profesionales son percibidos como fuentes de estrés por los docentes de las unidades educativas?

1.4. Justificación

Las relaciones sociales que viven los contextos educativos son un fenómeno de socialización que se presentan en las instituciones y esto trae consigo la posibilidad de conflictos y la exposición a situaciones que lamentablemente pueden afectar el bienestar de las personas que allí interactúan.

Partiendo de las preocupaciones que surgen en el contexto laboral y que por ley la Constitución de la República del Ecuador (2008) debe cumplir, se cita el siguiente artículo.

Art.326. Lt 5: *Todo individuo tiene derecho a desarrollar su labor en un ambiente, favorable, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.*

El Gobierno del Ecuador junto con el Ministerio de Educación desarrollaron programas de intervención y prevención sobre las condiciones de trabajo profesional. Permitiendo así, abordar la problemática del estrés laboral desde el contexto ecuatoriano.

El objetivo seis del eje social del Plan de Creación de Oportunidades (2021-2025) resalta el deber de “*Garantizar el derecho a la salud integral, gratuita y de calidad*” (Secretaría Nacional de Desarrollo, 2021, p. 66). Los centros educativos deben velar por la salud del profesorado y prevenir, en todo lo posible, que los efectos del estrés laboral perjudiquen su salud, integridad y emociones.

Por otro lado, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura conocida como la UNESCO en (2020), menciona que la falta de desarrollo de las competencias socioemocionales puede generar estrés y agotamiento, lo que a su vez puede provocar absentismo, abandono y una mala calidad de la enseñanza por parte de los profesores.

El estudio de esta problemática genera beneficio para los docentes, al comprender las causas que provocan estrés en su contexto laboral se podrán generar acciones y proyectos que

reduzcan los efectos en su desempeño laboral mejorando así su práctica docente con mayores índices de calidad y compromiso.

1.5. Objetivos de investigación

1.5.1. Objetivo general

Analizar las causas de estrés laboral que se manifiestan con más frecuencia en los docentes de las unidades educativas fiscal Santo Domingo de los Colorados y particular Central de Santo Domingo, Ecuador.

1.5.2. Objetivos específicos

- Identificar los principales estresores asociados a la supervisión de los directivos que afectan más a los docentes de las unidades educativas.
- Determinar las carencias existentes que pueden considerarse como causas importantes de estrés laboral en los docentes de las unidades educativas.
- Valorar la importancia de la cooperación profesional teniendo en cuenta sus influencias en el estrés que afecta a los docentes de las unidades educativas.
- Evaluar lo estresante que pueden ser diversas situaciones estrechamente vinculadas con el alumnado para los docentes de las unidades educativas.
- Reconocer los estresores que más se destacan en la adaptación a cambios que surgen en la vida laboral cotidiana de los docentes de las unidades educativas.
- Determinar cuánto influye la valoración de otras personas, desde el punto de vista profesional, en el estrés de los docentes de las unidades educativas
- Identificar aquellos aspectos relacionados con la necesidad de mejoras, en función del ejercicio profesional, que pueden ser estresantes para los docentes de las unidades educativas.

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

Las preocupaciones que surgen con el estrés invitan a que se defina desde diferentes perspectivas. Gómez (2005) menciona que el psicólogo Richard Lazarus define al estrés como una interacción entre una situación, ya sea interna o externa, que tiene ciertas particularidades, y una persona que evalúa dicha situación considerando sus propias metas, valores, experiencias personales, entre otros aspectos. Dentro de esta visión transaccional, es fundamental que la persona experimente un desequilibrio entre las exigencias que provienen del exterior o interior y los recursos disponibles para hacer frente a esas demandas, a fin de que el estrés se manifieste. Lazarus consideró esta interacción como un proceso continuo que no se limita a un estado estático, sino que debe ser evaluado a lo largo del tiempo.

Asociación Estadounidense de Psicología (APA, 2013) la define como la experiencia emocional angustiada acompañada de cambios bioquímicos, fisiológicos y de comportamientos predecibles. Otras organizaciones como el Banco Mundial (BM, 2015) lo determinan como la enfermedad mental del siglo XXI que puede inducir a la depresión e incluso el suicidio.

Según la Real Academia Española (RAE, 2019), menciona que el estrés es causado por diversas situaciones, tales como ansiedad, tristeza, preocupación, etc., que en casos severos pueden provocar reacciones psicósomáticas o trastornos mentales. Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud (OMS,2023) señala que es el estado de nerviosismo o ansiedad como resultado de una situación difícil. En este sentido se dice que es algo natural del ser humano, que responde ante las amenazas y otros estímulos que se presentan en situaciones de tensión emocional y física.

La mayoría de los autores coinciden en que este es un factor que genera emociones negativas, y que por lo tanto provoca efectos que pueden llegar a ser graves contra la salud de

las personas que empiezan a padecer de este fenómeno, generando sentimientos de tensión física o emocional que puede provenir de cualquier situación o pensamiento que lo haga sentir a uno frustrado, furioso o nervioso.

2.1. Tipos de estrés

Para la comprensión y análisis de los tipos de estrés se debe profundizar en la definición de estrés laboral. Según la OMS (2020), es aquella reacción que puede presentar una persona por las exigencias y presiones laborales que ponen a prueba sus capacidades y conocimientos, pues esto se desarrolla en los contextos de desempeño profesional donde la persona puede sufrir presión física, mental y emocional. Noroña et al. (2021) mencionan que el IESS por normativa del decreto ejecutivo 2393, establece un deber por parte de los empleadores en asegurar sitios saludables con base a gestión de los factores de riesgo, entre ellos se detalla el estrés laboral, para así reducir la probabilidad de ocurrencias y sus consecuencias en enfermedades, así como en accidentes laborales.

El estrés puede manifestarse de diferentes maneras, estos son los síntomas más frecuentes que puede tener padecer una persona, según APA (2013):

- Sudoración
- Palpitaciones recurrentes
- Sequedad de la boca
- Dificultad para respirar
- Aumento de emociones negativas
- Fatiga
- Habla acelerada
- Inquietud

Este fenómeno es un problema muy común en estos días, y considerado casi inevitable, todas las personas inmersas en el mundo laboral lo han experimentado en algún momento de su rendimiento profesional, pero el verdadero problema está en comprender los tipos de estrés que existen, cómo se los está experimentando, con qué frecuencia y si el estrés afecta negativamente nuestra salud.

Sin embargo, se debe recordar que los síntomas del estrés laboral pueden variar según la profesión, área y cargo en la que el individuo esté involucrado, generando así síntomas específicos o más resaltados que otros; en el ámbito escolar dentro de muchas investigaciones se ha podido identificar algunos aspectos característicos del estrés laboral en docentes de educación primaria, en comparación con los síntomas del estrés que sufren los docentes de educación secundaria, con ciertas diferencias específicas.

En base a las definiciones anteriores se considera importante indagar sobre los tipos de estrés en los que se manifiesta dicho fenómeno, debido a que estos proporcionan información importante para contrarrestar el estado en el que se manifiesta. Existen diferentes tipos cada uno con sus propias características, síntomas, duración y enfoques de tratamiento, para la organización APA (2010), describe los tres tipos principales de estrés, quien a pesar de su fecha de publicación se los considera en la actualidad como el referente más acertado para proyectos de investigación.

Estrés agudo: Es la forma de estrés más común, surge de las exigencias y presiones del pasado reciente y de las anticipadas del futuro cercano. El estrés agudo es emocionante y fascinante en pequeñas dosis, pero cuando es demasiado resulta agotador. Algunos ejemplos de situaciones que provocan este tipo de estrés son presionar los frenos, pelear con alguien (verbal o físicamente), esquiar en una pendiente, etc.

Estrés agudo episódico: Este tipo de estrés se produce cuando una persona sufre estrés agudo con frecuencia. Para Caorsi (2022) las personas que experimentan este tipo de estrés suelen ser muy competitivas, impacientes y perfeccionistas y a menudo, se sienten irritables, ansiosas y tensas.

Estrés crónico: Este tipo de estrés se produce cuando una persona sufre estrés durante un período prolongado de tiempo. Este puede ser causado por factores como problemas financieros, de salud, familiares o laborales. Los síntomas del estrés crónico pueden incluir problemas para dormir, inquietud, dificultad para aumentar la concentración, fatiga y sentimientos agobiantes, (Marples, 2021).

El estrés no es necesariamente algo malo, es en sí mismo es un término que describe lo que sucede cuando nuestro cuerpo encuentra algo que lo activa o lo desafía. Puede ser positivo en algunos casos, cuando este impulsa a nuestro cuerpo a estar completamente activo para hacer cosas de suma importancia en nuestra cotidianidad desde hacer presentaciones o tareas atrasadas cumpliendo así con los plazos de entrega hasta saber cómo reaccionar en situaciones difíciles. El problema no es el estrés en sí, sino el tipo de estrés que experimentamos y cuánto dura (Terapify, 2023).

Terapify (2023) señala tres tipos de estrés adicional a los otros anteriormente mencionados:

Estrés traumático: Como su nombre lo indica está relacionado con eventos traumáticos o eventos que afectan la salud física y mental de la persona que lo experimenta. Algunos ejemplos serían violencia, agresión sexual, peleas, accidentes automovilísticos y otros eventos relacionados.

Estrés laboral: Este está relacionado con el trabajo y puede ser causado por sobrecarga de trabajo, problemas con un jefe o compañeros de trabajo, falta de apoyo u otros problemas que pueden tener efectos físicos y psicológicos en el empleado.

Estrés social: Este tipo afecta principalmente en circunstancias sociales como la discriminación, el aislamiento social, los conflictos interpersonales, la pobreza, trastornos mentales y otros factores que afectan la salud física y mental.

2.2. Causas que provocan estrés laboral en el contexto docente

El estrés laboral en el contexto docente puede ser causado por diversas situaciones y factores psicosociales. Según Burgos et al. (2020), en el contexto laboral se hace imprescindible poseer un nivel de tensión mínima para que el colaborador muestre al máximo sus potenciales, pero los desequilibrios de estos niveles pueden perturbar de manera drástica su rendimiento y los de la organización, junto con influir negativamente sobre su desarrollo personal, familiar y laboral. Sin embargo, los autores Vera et al. (2022) mencionan que los docentes de hoy se ven muy afectados por las disrupciones que la COVID-19 ha causado en la educación en términos de visión tecnológica, cargas de trabajo adicionales, problemas de salud, seguridad, su impacto emocional y más. Adicional a ello, los docentes enfrentan nuevos desafíos de evaluación docente en este período educativo post pandemia.

La profesión docente conlleva una gran serie de demandas académicas junto con presiones administrativas que pueden generar altos niveles de estrés. Para comprender con un mejor enfoque las causas debemos analizar en qué contexto actual se involucran los docentes, según Amaguaya y Saquisela (2020) en las instituciones educativas actuales cuentan con profesores que laboran bajo distintas modalidades: docentes con nombramiento definitivo, otros provisional y de contrato ocasional, haciendo énfasis en estas dos últimas han generado que muchos docentes consideren su posición laboral como un causante de estrés.

Así mismo tienen una seria responsabilidad en el momento de planificar y preparar las lecciones, corregir tareas y exámenes, mantener registros precisos de los estudiantes, evaluar su progreso, atender Necesidades Educativas Especiales (NEE) y constantemente se espera que participen en reuniones de personal, actividades extracurriculares y desarrollo profesional continuo. Cuenca et al. (2022) La falta de tiempo para realizar todas estas tareas puede generar una sensación abrumadora de presión y estrés.

Un estudio en Ecuador encontró que el 85,71% de los docentes evaluados presentaba niveles bajos de síntomas psicoemocionales, pero que existían niveles altos de estrés debido a los síntomas fisiológicos, intelectuales y laborales, Bolaños et al. (2022). La actitud de los maestros influye directamente en el comportamiento y rendimiento de sus alumnos, es decir si los profesores están lidiando con altos niveles de estrés, agotamiento o problemas de salud mental, esto afecta negativamente en su rendimiento laboral.

La violencia y el acoso también son causas significativas de estrés laboral en los docentes. Desafortunadamente, profesores a menudo son víctimas de violencia física, verbal o emocional por parte de los estudiantes, padres de familia y/o compañeros de trabajo. Esta situación crea un ambiente laboral estresante y poco seguro, lo que dificulta la concentración en la enseñanza y el aprendizaje. Así como lo asegura La Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF, 2019) quien llevó a cabo un proyecto con educadores españoles quienes del 90% aseguraron que sufren de algún tipo de violencia en las aulas, un 75% por otro lado confirmaron haber perdido el respeto y nivel de autoridad con sus estudiantes, teniendo una estadística un poco más específica el 31% de estos casos se dan en docentes de educación primaria, el 57% en secundaria y el 12% en una educación superior (Terán, 2019).

Las presiones para cumplir con los estándares educativos, los resultados de los exámenes de sus alumnos y las evaluaciones de desempeño docente pueden generar un temor constante al fracaso y una sensación de insatisfacción personal, las altas expectativas tanto internas como externas pueden ejercer una enorme presión sobre los docentes es por

ello que todo profesional debe tener tiempo para dedicar atención en sus propias necesidades y prioridades, esto incluye el mantener relaciones personales y sociales saludables, participar en actividades recreativas, practicar ejercicio físico regularmente y tener tiempo para el autocuidado.

Al hacerlo, los docentes pueden lograr un equilibrio entre su vida profesional y personal, lo que a su vez mejora su bienestar general y su capacidad para enfrentar los desafíos diarios. Para Martínez et al. (2019) mencionaron que, en la actualidad, los trabajadores de todo el mundo hacen frente a importantes cambios en la organización del trabajo y las relaciones laborales; sufren una mayor presión para satisfacer las exigencias de la vida laboral moderna.

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

Anteriormente fueron descritas algunas de las causas más comunes que este fenómeno social provoca y el cómo afecta el bienestar de las personas en general, también se mencionaba sobre cómo se dan las consecuencias de este en el profesorado. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2023) habla sobre los efectos que el estrés produce en el cuerpo, pues menciona que este afecta a nivel mental como corporal, pero como se lo describe anteriormente puede ser positivo porque las personas en estado de estrés pueden llegar a desarrollar ciertas habilidades por la presión ocasionada, sin embargo, cuando se manifiesta de manera negativa causa daños desde la dimensión física hasta la psíquica. Es importante saber distinguir cuando este se encuentre causando daños en la persona, porque esto ayudará a que el individuo pueda contrarrestar los efectos negativos; la OMS (2023), dice que saber lidiar con el estrés va a permitir al individuo sentirse menos abatido, como también que pueda sobrellevar su estado físico y mental de una manera saludable y óptima. Por otro lado, es importante abordar los principales efectos que se producen, tal como los presenta Mayo Clinic (2019):

- *Efectos fisiológicos:* Dolor de cabeza, fatiga, malestar estomacal, insomnio, dolor en el pecho, tensiones musculares.
- *Efectos según el estado de ánimo:* Inquietud, falta de motivación, irritabilidad, tristeza o depresión.
- *Efectos según el comportamiento:* Arrebatos de ira, adicciones, aislamiento social, poca práctica deportiva, consumo de comida en exceso o falta de apetito.

Esto demuestra que los daños son muy perjudiciales para la salud, por ende, se debe tener los respectivos cuidados para mantener un buen estado emocional, debido a que es una de las partes que más juega en contra para las personas, tal como se lo pudo describir anteriormente, esto provoca una desmotivación sobre las actividades diarias y no es excluyente en el ámbito laboral.

Griffiths et al. (2004) mencionan que el estrés laboral tiene un efecto diferente en cada persona, pues cada individuo percibe los problemas de trabajo desde su propia realidad, por consiguiente, este induce a conductas anormales que no son habitual dentro de un contexto laboral, y esto fortalece el desarrollo de enfermedades. Los autores relacionan los efectos que provoca el estrés junto a las consecuencias que trae consigo para el ser humano, estos son datos que revelan la influencia de dicho malestar sobre el ámbito laboral de las personas, y también la importancia que se le debe dar a estos síntomas para poder manejar con cautela el estrés y que este no se agrave a mayores extremos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013), describe al estrés laboral como uno de los principales percances en varios países, los efectos negativos se expresan a través de múltiples maneras, específicamente por enfermedades circulatorias, gastrointestinales, así como también, por medio de trastornos psicosociales y psicosomáticos. Aquellas dificultades pueden generar un bajo rendimiento laboral, por consiguiente, una baja productividad. Se

puede analizar que estos efectos crean varias inconsistencias en el trabajo, debido a que repercute en el estado emocional, sin dejar de lado el físico de las personas y esto incide en su manera de laborar. Por ello es indispensable mejorar las condiciones laborales.

Anzules et al. (2021) estos efectos no solo afectan a quien lo padece sino también a la institución en la que trabaja el individuo que tiende a sufrir baja productividad. Dentro del ámbito educativo se presentan de manera constante y en especial en los docentes, la convivencia diaria con alumnos de diferentes edades, a diferencia de la directiva de la institución y un dato importante sobre el tema de interés es la medida de capacidad que tienen los docentes para manejarlo y que no dificulte su labor, esto lo manifiestan Tacca y Tacca (2019) quienes mencionan que atenuar estos malestares dañinos, es decir, tener la gran capacidad para poder adaptarse a diferentes situaciones y problemas que se presenten, ayudan en gran medida a poder tener un control sobre tu cuerpo y mente para llevar a cabo tu rol profesional.

La labor del profesor no es un deber fácil, conlleva varias adversidades las cuales se deben manejarse con humanismo y profesionalismo dentro del campo laboral, debido a que es una tarea importante dentro de la estructura social, pero muchas veces recibe poco reconocimiento; sin embargo, quienes se comprometen con ella quedan inmersos en un sistema de constante interacción que requiere el despliegue de recursos para facilitar el aprendizaje. Esta profesión requiere un buen nivel de condición física y una estabilidad en su salud mental desde el inicio hasta el final de la escuela, evitando así los efectos negativos de las condiciones adversas que pueden dificultar el correcto desarrollo en el aula y por ende el aprendizaje.

Laje et al. (2022) descubrieron que la falta de actividad física, poco descanso y la nutrición generan estrés laboral e impiden mantener, se pueden desarrollar enfermedades por

tener factores altos relacionados al estrés. Por otro lado, el autor destaca que el entorno laboral incita el aumento de estrés en los trabajadores afectando de manera perjudicial su condición de vida. Algunos docentes manejan estilos de vida poco saludables debido a las largas horas de trabajo y los horarios irregulares, llevando así a tener un comportamiento sedentario y con falta de actividad física. Buitrago et al. (2021) relacionan cómo la exposición a situaciones o ambientes estresantes puede afectar a las personas y áreas de la organización con efectos físicos como enfermedades cardiovasculares, dolores de cabeza, problemas musculoesqueléticos, etc., o efectos psicológicos como depresión, ansiedad, despersonalización y trastornos del sueño.

En general, el estrés relacionado con el trabajo puede incluir en síntomas depresivos, agotamiento, problemas de control y funciones laborales, estilos de vida poco saludables y problemas de salud física. Es importante priorizar medidas y actividades encaminadas a detectar, prevenir e intervenir los riesgos psicosociales, emocionales, mentales y físicos de los educadores para obtener un mejor desempeño laboral dentro de las instituciones educativas.

2.4. Tratamientos para la prevención y reducción del estrés laboral

Es importante detectar el estrés de manera temprana y emplear estrategias de afrontamiento para evitar daños mayores a la salud y el desempeño laboral. El presente estudio examinará algunas estrategias y enfoques clave respaldados por la investigación científica, con el objetivo de promover un ambiente laboral más saludable y productivo, debido a que en medida que aumentan las demandas laborales, es esencial implementar tratamientos efectivos para prevenir y reducir el estrés en el entorno laboral. Galbán et al. (2022).

La prevención y reducción del estrés laboral son aspectos vitales para garantizar un entorno laboral saludable y productivo, según Buitrago et al. (2021) priorizar las medidas y actuaciones enfocadas a la detección, prevención e intervención de riesgos psicosociales,

como aumentar la motivación o reducir la sobrecarga laboral. La identificación y el manejo de los factores estresantes, la promoción de la conciencia y la educación, la implementación de programas de apoyo y bienestar, así como la flexibilización y el equilibrio trabajo-vida, son estrategias efectivas respaldadas por la investigación científica.

Razo et al. (2022) sugieren que la identificación de biomarcadores asociados con el estrés relacionado con el trabajo puede ayudar a diseñar estrategias de prevención. Por ejemplo, para prevenir el estrés en docentes de educación básica pasa por identificar biomarcadores del fenómeno y utilizar técnicas como la relajación muscular progresiva para reducir estos niveles; si bien hay muchos factores que contribuyen al desarrollo de este fenómeno incluidos los organizacionales, individuales, ambientales y sociales; el ejercicio ha sido identificado como una estrategia de reducción. Anzules et al. (2021) propone un programa educativo que incluye evaluaciones diagnósticas, entrenamiento en inoculación de estrés, psicoeducación y medición de cortisol antes y después.

Se pueden incluir factores preventivos, identificar biomarcadores, gestionar programas educativos de detección temprana, entre otras iniciativas según la realidad docente que cada institución educativa este viviendo bajo este fenómeno de estudio. Algunos tipos de estrés son predecibles y, por lo tanto, evitables, aunque se puede reducir el estrés en su vida, no puede evitarlo por completo. Sin embargo, existen algunas estrategias que pueden ayudar a sobrellevarlo, para relajarse y sentirse menos ansioso. Robble et al. (2019) comparten algunos consejos generales para reducir y manejar el estrés:

Tabla 1. Consejos para reducir y manejar el estrés laboral

Consejos para la reducción del estrés laboral	Consejos para el manejo del estrés laboral
<p><i>Evitar conflictos de horario:</i> Es importante utilizar un calendario que se adapte a nuestras necesidades para tener organizadas nuestras citas y pendientes personales y/o laborales. “Cuando programe sus actividades, deje suficiente tiempo para terminar una tarea antes de empezar la siguiente” (Robble et.al, 2019, p.22).</p>	<p><i>Alimentarse bien:</i> Mantener una alimentación saludable le dará más energía para afrontar los factores diarios de estrés, si por su horario de trabajo no puede acceder a horas regulares de alimentación, es importante tener contactos de comida saludable para comer en aquellos espacios libres.</p>
<p><i>Ser conscientes de nuestros propios límites:</i> Saber decir que no es clave primordial para este apartado. No hacer actividades que usted no desee, que le reduzcan su tiempo para completar otras actividades más importantes o que le conlleva un desgaste de energía más del necesario fuera de su jornada laboral no es necesario que lo haga, si bien la presión es mayor o le cuesta decir que no, pida ayuda para así poder realizar la tarea extra que se le encomiende.</p>	<p><i>Dormir lo suficiente:</i> El sueño es esencial para ayudar al cuerpo a mantenerse saludable, tratando de dormir siete horas o más cada noche. Toma una siesta durante el día, ayudará a que su cuerpo recargue y repose energías durante el transcurso del día.</p>
<p><i>Saber pedir ayuda:</i> Dependiendo la actividad usted puede solicitar ayuda de sus compañeros de trabajo, amigos cercanos o incluso familiares, recuerde solo pedir ayuda en tareas específicas y que no conllevan una complejidad mayor a las habilidades de quién le solicite la ayuda.</p>	<p><i>Programar diariamente un tiempo de relajación:</i> Trabaja en el jardín o escucha música, la risa alivia el estrés, rodéate de gente que te ayude a liberar tensiones, una buena plática en un lugar seguro y de confianza son alternativas cuando el tiempo es limitado.</p>
<p><i>Priorizar y dividir tareas:</i> Hacer una lista que vaya acorde con su calendario para realizar actividades según su importancia en lo que empieza el día hasta que se termine.</p>	<p><i>Hacer cosas que le gusten:</i> Incorpora diversión, humor y alegría en tu vida cotidiana, para lograr así que tu cuerpo y tu</p>

mente se sientan en paz por pequeños momentos del día.

Obtener asistencia con los asuntos

financieros: Mantenga contactos cercanos y de confianza para que le ayuden administrar sus cuentas laborales y personales, esto con la finalidad de no añadir causas innecesarias al estrés personal que perjudique el rendimiento de sus actividades laborales por falta de recursos económicos.

Pasar tiempo al aire libre: Caminar al aire libre y disfrutar de un entorno natural y agradable, puede salir de su casa una media hora antes de entrar al trabajo, según su horario y hacer una parada en un parque cercano o área recreativa para despejar la mente antes de ingresar al trabajo.

Programar actividades sociales: Pasar tiempo con la familia y amigos es importante, en estos espacios compartir sentimientos y emociones del día a día ayudarán mucho de manera psicológica en su desempeño.

Asistir a terapia: Discutir tus desafíos con un profesional de la psicología, puede ser útil. Los grupos de apoyo brindan oportunidades para la discusión de sentimientos y miedos que comparten con las demás experiencias similares y comprenderlas.

Encontrar consuelo en ámbitos espirituales o religiosos: Asistir a un servicio espiritual o grupo religioso puede ayudar a reducir la ansiedad, el miedo y el estrés. Trabajar nuestra parte espiritual es importante para mantener un equilibrio con nuestra mente y alma que ayuden a nuestro cuerpo de manera positiva.

Escribir un diario: Escribir sobre eventos y sucesos estresantes la vida te da una forma privada de expresarse y sentir tu propio ritmo diariamente de lo que consideres más relevante, existen otras alternativas digitales a la escritura, así como video blogs personales.

Entre las medidas propuestas se encuentran la identificación y manejo de los factores estresantes, la promoción de la conciencia y la educación, la implementación de programas de apoyo y bienestar, así como la promoción de la flexibilidad y el equilibrio trabajo vida personal, estas estrategias han sido respaldadas por la investigación científica y pueden ser efectivas para prevenir y reducir el estrés de manera general y amplia para cualquier persona inmersa en

el mundo laboral. Además, es importante que se prioricen medidas y actividades encaminadas a detectar, prevenir e intervenir los riesgos psicosociales para prevenir y reducir el estrés laboral del profesorado.

Esto implica que se deben implementar políticas y programas que fomenten un ambiente laboral más saludable y productivo, y que se brinden herramientas y recursos para que los docentes puedan manejar el estrés de manera efectiva

Los docentes deben dedicar tiempo y atención a sus propias necesidades y prioridades, esto incluye mantener relaciones personales saludables, participar en actividades recreativas, practicar ejercicio físico regularmente y tener tiempo para el autocuidado. Al hacerlo, pueden lograr un equilibrio entre su vida profesional y personal, lo que a su vez mejora su bienestar general y su capacidad para enfrentar los desafíos diarios. Un estudio de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH) plantea que la actividad física puede mejorar la salud física y mental de los docentes y disminuir la presencia del estrés (Obregón, 2019).

Es por ello que se considera fundamental que se implementen medidas de apoyo y bienestar en las escuelas con enfoque en el profesorado; las necesidades de los alumnos son importantes, necesarias e incluso obligatorias de cubrir por parte del Estado para garantizar la educación de los estudiantes en un ambiente sano y con altas capacidades, ahora bien, las necesidades de un docente también deben tener la misma importancia en el plantel educativo para que el rendimiento laboral de los maestros en su campo lo puedan desarrollar así mismo con altas capacidades físicas y mentales saludables.

3. METODOLOGÍA

3.1. Enfoque y tipo de investigación

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, puesto que recoge datos de manera cuantificable para analizar las causas y el nivel de estrés que se manifiesta en el ámbito laboral de los docentes. Según Domínguez (2007), la investigación cuantitativa es la que busca recolectar, procesar y analizar datos que sean cuantitativos o numéricos sobre variables previamente determinadas.

La investigación tiene un diseño no experimental, por ende, no manipula la variable de interés, sino más bien analiza el resultado, Sousa et al. (2007), definen al diseño no experimental como el que se encarga de describir, asociar sin buscar relaciones entre las variables y sin manipular, debido a que se dedica a la observación. Al mismo tiempo, tiene un diseño transversal porque el estudio se da en un determinado tiempo sin realizar ninguna intervención, Rodríguez y Mendivelso (2018) afirman que el diseño transversal es un estudio de observación que sigue el propósito de describir y analizar sin que el investigador realice algún tipo de interferencia.

El tipo de investigación es descriptiva, de manera que, describe, define y caracteriza al objeto de estudio, así como lo descifra Guevara et al. (2020) los cuales mencionan que se ejecuta cuando se quiere describir los componentes principales de una realidad. Mientras que a su vez cumple con el rol de una investigación explicativa porque tienen una relación causal, es decir, se acerca al problema de estudio y trata de descifrar las causas de este.

3.2. Unidades de análisis

La población es el grupo de personas u objetos de los que se desea saber en una investigación, López (2004). En este caso, la población está compuesta por 74 docentes de

Educación General Básica que trabajan para dos unidades educativas de Santo Domingo, Ecuador. Se aplicará el instrumento al 100% del profesorado.

3.3. Técnicas e instrumentos de investigación

La técnica aplicada para recopilar los datos fue la encuesta. Cisneros et al. (2022), explica que la encuesta en estudios con enfoque cuantitativos o cualitativos es la más utilizada respecto al resto de técnicas, inclusive en el entorno virtual online y offline, apoyada siempre por un cuestionario debidamente estructurado y automatizado, con el fin de asegurar el manejo transparente de un gran volumen de datos en tiempo casi real.

El instrumento seleccionado para la investigación se denomina Escala de Fuentes de estrés en profesores, Nogareda (2000). La encuesta consta de 56 ítems relacionados con los factores de: carencias, supervisión, cooperación, alumnado, adaptación, valoración y mejora. Se aplicó la escala de Likert con el puntaje del 1 al 5, siendo 1 considerado como nulo en niveles de estrés y 5 como el nivel más alto de estrés según considere el docente.

3.4. Técnicas de análisis de datos

La investigación utiliza la estadística descriptiva, que se enfoca en describir y caracterizar datos, este tipo de estadística resume y describe todos los datos de la investigación. La utilidad del SPSS es destacada por su facilidad de uso, como también permite generar y transformar datos e incluso análisis, Rivadeneira et al. (2020).

4. RESULTADOS

El análisis de las causas de estrés laboral en los docentes de las unidades educativas fiscal Santo Domingo de los Colorados y particular Central de Santo Domingo Ecuador, reveló como los siete indicadores clave del instrumento aplicado afectan la relación de los profesores con la comunidad educativa, estos hallazgos son fundamentales para comprender las fuentes de estrés en la vida laboral de los docentes y para implementar estrategias destinadas a reducir dicho fenómeno y mejorar su bienestar profesional y personal. Estos indicadores incluyen la supervisión de los directivos y superiores jerárquicos, las carencias en las instituciones educativas, la relación entre el alumnado y los docentes, las adaptaciones a cambios educativos, la valoración de la profesión y la influencia de las mejorar educativas en la práctica docente.

Los resultados del estudio reflejan la percepción de los docentes sobre las fuentes de estrés en su vida laboral. Estos hallazgos proporcionan información valiosa que puede ser utilizada para implementar estrategias destinadas a reducir el estrés laboral y mejorar el bienestar de los docentes, es fundamental abordar estas causas de estrés para garantizar un entorno de trabajo saludable y productivo para los educadores. Adicional, es importante destacar la relevancia de este estudio en el contexto educativo de Santo Domingo, Ecuador.

La identificación de las causas de estrés laboral en los docentes es el primer paso para promover un cambio positivo en el sistema educativo, al abordar estas causas subyacentes de estrés, las autoridades educativas pueden mejorar las condiciones de trabajo de los docentes y, en última instancia, la calidad de la educación que se ofrece a los estudiantes.

4.1. Primer resultado: La supervisión de los directivos como fuente importante de estrés laboral en el profesorado

Tabla 2. Indicador de supervisión

Válido	INDICADOR SUPERVISIÓN					Total
	NADA ESTRESANTE	POCO ESTRESANTE	ALGO ESTRESANTE	BASTANTE ESTRESANTE	MUY ESTRESANTE	
Frecuencia	25	21	12	11	7	76
Porcentaje	32,9%	27,6%	15,8%	14,5%	9,2%	100%
Porcentaje válido	32,9	27,6	15,8	14,5	9,2	100
Porcentaje acumulado	32,9	60,5	76,3	90,8	100,0	

Según los datos, se observa que el criterio de los docentes sobre este indicador es variado. No obstante, 25 de ellos (32,9%), indican que la supervisión es una fuente nada estresante, sin embargo, hay otro grupo de docentes que lo perciben de una forma distinta. Por lo tanto, el 27,6% (21), manifiestan que es un poco estresante el proceso de la supervisión, pues consideran que las instrucciones estrictas o incompatibles con los superiores proporcionan ciertos conflictos en su rol docente. En una situación menos favorable se encuentran 12 docentes (15,8%), quienes aseguran que este indicador es algo estresante. Por lo tanto, esto demuestra que aquellos docentes se sienten algo agobiados por las exigencias que demandan los superiores en su labor. Un grupo similar, de 11 profesores (14,5%), perciben a la supervisión de los directivos como un aspecto bastante estresante en el ambiente laboral, pues se debe a los conflictos que surgen ante las necesidades a las que se enfrentan y los diferentes puntos de vista de los directivos. Solo 7 profesores (9,2%) visualizan a la supervisión de sus directivos como un tema muy estresante, debido a sentir inestabilidad en su puesto de

trabajo dentro de la institución educativa y por las presiones que son sometidos bajo el mando de los directivos.

4.2. Segundo Resultado: El estrés laboral de los docentes como resultado de las carencias en el contexto educativo

Tabla 3. Indicador de carencias

INDICADOR CARENCIAS						
Válido	NADA ESTRESANTE	POCO ESTRESANTE	ALGO ESTRESANTE	BASTANTE ESTRESANTE	MUY ESTRESANTE	Total
Frecuencia	22	24	12	12	6	76
Porcentaje	28,9%	31,6%	15,8%	15,8%	7,9%	100%
Porcentaje válido	28,9	31,6	15,8	15,8	7,9	100
Porcentaje acumulado	28,9	60,5	75,5	92,1	100,0	

Los docentes describieron a las carencias educativas de una forma muy distinta, así lo supieron manifestar en la encuesta. El porcentaje más alto que concierne al 31,6% (24), indica que las carencias que existen durante el desarrollo del trabajo son un poco estresantes. Esto se debe a que, en realidad, la infinidad de responsabilidades que se les atribuye y la poca información sobre las labores que deben realizar sería una fuente que causa poco estrés para los docentes. Sin embargo, otros docentes (22) asimilan no sentir tensión sobre el indicador en cuestión. Esto quiere decir que, el 28,9% perciben que las carencias que surgen en el trabajo son nada estresantes. Por otra parte, se detallan datos semejantes, los cuales describen al indicador como un factor generador de estrés. Así lo refleja el 15,8%, es decir, se lo considera como un aspecto que provoca algo y bastante estrés, debido a que, la falta de información ante

las demandas que se presentan serían un aspecto que causa agobio en los docentes. Esto demuestra, que aquellos docentes consideran a estas demandas como un factor de alto conflicto. Por último, se revela que el 7,9% (6), de los encuestados perciben al indicador como una situación muy estresante, esto se debe a la falta de recursos para realizar los trabajos y por la infinidad de materia a impartir, pues son las carencias que no permiten un buen desempeño laboral.

4.3. Tercer resultado: La cooperación entre docentes en la comunidad educativa como fuente de estrés laboral

Tabla 4. Indicador de cooperación

Válido	INDICADOR COOPERACION					Total
	NADA ESTRESANTE	POCO ESTRESANTE	ALGO ESTRESANTE	BASTANTE ESTRESANTE	MUY ESTRESANTE	
Frecuencia	20	23	14	12	7	76
Porcentaje	26,3%	30,3%	18,4%	15,8%	9,2%	100%
Porcentaje válido	26,3	30,3	18,4	15,8	9,2	100
Porcentaje acumulado	26,3	56,6	75	90,8	100,0	

La cooperación es uno de los indicadores que provoca un estrés moderado en los docentes ocupando el tercer lugar, esto lo evidencia la categoría de bastante y muy estresante, debido a que los docentes perciben estrés ante la deficiente comunicación que existe entre los compañeros. Por otra parte, el 30, 3% (23) de los docentes aseguran que este factor es un poco estresante, debido a la comunicación, la colaboración y la participación con la comunidad educativa. Por consiguiente, el trabajo grupal y la comunicación es uno de los aspectos que causa poco estrés en ellos. En cuanto a, el 26,3% de los docentes, considera que el indicador

en cuestión es un factor nada estresante, lo cual indica que la comunicación entre compañeros y la poca participación con la institución educativa sería una situación que no causa estrés. En cambio, para otros el indicador de la cooperación es un aspecto considerablemente agotador dentro del contexto educativo, debido a que, el 18,4% (14), perciben que la cooperación es algo estresante por diversos factores, como el trabajo excesivo y monótono, poca participación para la toma de decisiones en el centro educativo y la baja responsabilidad de las labores por parte del personal en la institución. Por tanto, el indicador demuestra que es un factor que genera estrés con un porcentaje significativo.

4.4. Cuarto resultado: La relación del docente con el alumnado como motivo de estrés laboral

Tabla 5. Indicador de alumnado

INDICADOR ALUMNADO						
Válido	NADA ESTRESANTE	POCO ESTRESANTE	ALGO ESTRESANTE	BASTANTE ESTRESANTE	MUY ESTRESANTE	Total
Frecuencia	23	22	13	11	7	76
Porcentaje	30,3%	28,9%	17,1%	14,5%	9,2%	100%
Porcentaje válido	30,3	28,9	17,1	14,5	9,2	100
Porcentaje acumulado	30,3	59,2	76,3	90,8	100,0	

Los datos presentados representan la percepción de los profesores frente a la relación con el alumnado. El mayor porcentaje es el 30,3% (23), el cual refleja que los docentes perciben a este indicador como un factor nada estresante. Por lo que se refiere a, que los inconvenientes que surjan en clase con los estudiantes y el comportamiento no adecuado del alumnado, es un aspecto que no causaría mucha tensión en ellos. No obstante, un grupo

significativo de docentes demuestra sentir todo lo contrario frente a este indicador. Es decir, que aquellos perciben que es un poco estresante tratar problemas de comportamiento y también señalan que impartir más clases que otros compañeros generaría un poco de agobio, esto lo indica el 28,9% (22). Del mismo modo, otros describen al indicador como una fuente que es algo estresante, así lo señala el 17,1% (13), del profesorado, es decir, que sienten algo de estrés por presenciar el mal comportamiento de los alumnos y, por ende, tratar con el problema. En una situación menos favorable se encuentran 11 docentes (14,5%), quienes afirman que es bastante estresante el indicador en cuestión, pues este sería un motivo agotador para trabajar en clase, por tener una mala relación con los alumnos y por no poder mantener el control del comportamiento durante el desarrollo de clase.

4.5. Quinto resultado: El estrés laboral que produce la adaptación al cambio en los profesores

Tabla 6. Indicador de adaptación

INDICADOR ADAPTACIÓN						
Válido	NADA ESTRESANTE	POCO ESTRESANTE	ALGO ESTRESANTE	BASTANTE ESTRESANTE	MUY ESTRESANTE	Total
Frecuencia	22	24	13	11	6	76
Porcentaje	28,9%	31,6%	17,1%	14,5%	7,9%	100%
Porcentaje válido	28,9	31,6	17,1	14,5	7,9	100
Porcentaje acumulado	28,9	60,5	77,6	92,1	100,0	

En la respectiva tabla se muestran los datos organizados que reflejan el criterio de los docentes sobre las adaptaciones que se dan en el contexto educativo. La mayoría de los

encuestados aseguran que la adaptación es poco estresante, así lo considera el 31,6% (24). No obstante, el 28,9% (22), manifiesta sentir todo lo contrario, pues aquellos señalan que este indicador es nada estresante. Es decir, que algunos docentes no perciben estrés por los cambios repentinos o inadecuados que se presentan en el contexto de trabajo. Por otro lado, otros indican que el indicador es una fuente que es algo estresante, pues el 17,1% (13), denomina a la adaptación como un factor que genera tensión en sus labores cotidianas. Un grupo casi paralelo de 11 docentes (14,5%), describe al indicador como un aspecto bastante estresante en el ambiente laboral, pues los cambios que se dan repentinamente en la institución sería una situación totalmente desfavorable. Por último, se refleja que la adaptación es uno de los indicadores que presenta menor fuente de estrés para el profesorado.

4.6. Sexto resultado: La valoración del rol docente como indicio de estrés laboral

Tabla 7. Indicador de valoración

Válido	INDICADOR VALORACIÓN					Total
	NADA ESTRESANTE	POCO ESTRESANTE	ALGO ESTRESANTE	BASTANTE ESTRESANTE	MUY ESTRESANTE	
Frecuencia	20	20	16	13	7	76
Porcentaje	26,3%	26,3%	21,1%	17,1%	9,2%	100%
Porcentaje válido	26,3	26,3	21,1	17,1	9,2	100
Porcentaje acumulado	26,3	52,6	73,7	90,8	100,0	

En la respectiva tabla se refleja que los docentes encuestados perciben de forma muy similar el estrés sobre el indicador en cuestión. Así lo señalan el 26,3% (20), del profesorado, por una parte, aquellos lo distinguen como un factor nada estresante y poco estresante, lo cual descifra que si es una fuente de estrés a considerar. Esto alude, a la falta de respaldo por parte

de los padres para la mejora de la disciplina de los estudiantes. Sin embargo, el 21,1% (16), afirma que el indicador en cuestión es un aspecto algo estresante, pues la preocupación que muestran los padres de familia en cuanto al rendimiento de los estudiantes es casi desapercibida. Por otro lado, la categoría de bastante y muy estresante atribuye a la valoración como el indicador de mayor peso de estrés, pues los docentes se sienten muy susceptibles ante la poca valoración de la labor que realizan como docente.

4.7. Séptimo resultado: Las mejoras educativas como factor asociado al estrés laboral en los docentes

Tabla 8. Indicador de mejoras

Válido	INDICADOR MEJORAS					Total
	NADA ESTRESANTE	POCO ESTRESANTE	ALGO ESTRESANTE	BASTANTE ESTRESANTE	MUY ESTRESANTE	
Frecuencia	22	21	14	11	8	76
Porcentaje	28,9%	27,6%	18,4%	14,5%	10,6%	100%
Porcentaje válido	28,9	27,6	18,4	14,5	10,6	100
Porcentaje acumulado	28,9	56,5	74,9	89,4	100,0	

Con respecto a este indicador, los docentes determinaron en las encuestas los factores asociados con las mejoras que generan estrés. Resulta interesante apreciar que un grupo casi paralelo opina muy distinto, pues 22 (28,9%), docentes consideran al indicador como una fuente nada estresante. Por lo contrario, el 27,6% (21), opina que tal factor es un poco estresante, pues aquellos señalan que las mejoras que se realizan en el contexto educativo no son las más adecuadas para su gestión laboral. Esto se debe a que, en realidad, en los centros

educativos no se realizan las mejoras adecuadas para los docentes como la falta de oportunidades para los traslados. Por otra parte, Un grupo significativo de 14 profesores (18,4%), determinan que el indicador es algo estresante, pues consideran que las mejoras educativas en varias ocasiones son factores que resultan ser estresores en los docentes cuando éstas no son llevadas a cabo de la mejor manera. En otros criterios menos favorables, se encuentran 11 (14,5%), docentes que perciben a la situación bastante estresante, aquellos perciben al indicador como una fuente de estrés elevado por la poca importancia que se le atribuye a las mejoras en los contextos educativos. Estas últimas categorías atribuyen a las mejoras como el indicador que ocupa el segundo lugar de mayor peso de estrés en los docentes.

4.8. Análisis general de los resultados

Tabla 9. Indicadores generales

INDICADOR GENERAL						
Válido	NADA ESTRESANTE	POCO ESTRESANTE	ALGO ESTRESANTE	BASTANTE ESTRESANTE	MUY ESTRESANTE	Total
Frecuencia	23	22	13	11	7	76
Porcentaje	30,3%	28,9%	17,1%	14,5%	9,2%	100%
Porcentaje válido	30,3	28,9	17,1	14,5	9,2	100
Porcentaje acumulado	30,3	59,2	76,3	90,8	100,0	

Los resultados generales se obtienen de la suma de todos los docentes encuestados y evidencian tres categorías de estrés que son las más puntuadas dentro de las encuestas. Según los datos, el porcentaje con mayor incidencia pertenece al 30,3% de los docentes,

quienes no perciben ningún tipo de estrés ante las labores que desempeñan en las instituciones educativas, de igual forma, este resultado responde a todos los indicadores que se hace referencia en la encuesta aplicada. Por lo contrario, el segundo lugar lo lleva el 28,9% de los docentes que revelan tener un poco de estrés ante los diversos parámetros expuestos del desarrollo laboral en sus contextos educativos, esto indica que no existe mucha diferencia con la categoría anterior, a diferencia de otros porcentajes que exponen cifras muy bajas. Uno de los datos que representa porcentaje bajo es el 17,1% que refleja algo de estrés laboral en los docentes, este es una de las categorías que se destaca como un factor que cuenta con una cifra considerable en algunos de los indicadores, por ende, se le otorga como el tercer lugar. Otro de los porcentajes bajos lo lleva la categoría que se denomina bastante estrés con el 14,5% que se presenta ocupando el cuarto lugar de la tabla y también se muestra con bajo porcentaje en todos los indicadores. Finalmente, se refleja la categoría denominada muy estresante, que revela el 7%, siendo este el dato más bajo de la tabla, debido a la poca frecuencia obtenida en su tabulación.

5. DISCUSIÓN

Acorde con los resultados obtenidos sobre el estrés laboral docente, ofrecen un acercamiento a la realidad laboral que viven los docentes de las unidades educativas fiscal Santo Domingo de los Colorados y particular Central que participaron en la presente investigación.

La supervisión de los directivos y superiores jerárquicos sobre los docentes, no se visualiza como un factor estresante de mucho peso, pues las decisiones que toman sobre las labores es un aspecto que no genera estrés en ellos. Rodas y Pérez (2021) sostienen que el papel de los directivos ejerce un impacto crucial en la satisfacción laboral de los docentes. Según su estudio, una ejecución institucional óptima, basada en la generación de confianza y la organización de actividades que tengan en cuenta el trabajo de los docentes, puede impulsar la motivación de estos profesionales frente a sus responsabilidades. El estudio actual demuestra que una supervisión efectiva por parte de los superiores crea un ambiente favorable para que los docentes realicen su trabajo de manera satisfactoria.

Las carencias preocupan al profesorado fundamentalmente cuando esto genera repercusiones, atraso o inconformidades en las planificaciones de sus clases, durante el desarrollo de las mismas y frente al reto de conseguir información actualizada y veraz para ejercer su rol profesional. Las carencias educativas se refieren a los elementos esenciales pero limitados que resultan fundamentales para el progreso en la labor docente, (Roa y Fernández, 2019). Los hallazgos de este indicador destacan que la abrumadora carga laboral representa un factor estresante para los profesores. Carroll et al. (2022), señalan que la sobrecarga laboral figura como una de las principales causas de estrés entre los docentes, especialmente durante períodos en los que la profesión experimenta una mayor exigencia o intensificación. Esta es

una idea clara sobre la relación entre las carencias que viven los docentes en conjunto a la poca información y sobrecarga laboral lo que provoca estrés en los docentes.

Los docentes pueden realizar varias actividades a la vez, siempre que estas sean establecidas de forma clara y precisa Amaguaya y Gallegos (2020). Cuando las indicaciones son confusas o incompletas, los indicadores de colaboración y adaptación pueden generar preocupaciones importantes. La cooperación laboral entre docentes, cuando es buena, influye positivamente en la adaptación a cambios que pueden surgir en su centro de trabajo. Una coordinación efectiva entre docentes garantiza resultados de aprendizaje óptimos para los alumnos. Asimismo, el trabajo colaborativo asertivo garantiza un desarrollo exitoso en las actividades interdisciplinarias, (Krichesky y Murillo, 2018). En este caso los docentes encuestados aseguran que esta fuente es poco estresante. Se destaca la comunicación, las relaciones favorables entre los miembros de la comunidad educativa y el disfrute de un ambiente laboral adecuado para que la cooperación no sea un factor estresor y estos aspectos traen consigo que el rendimiento profesional sea alto. No obstante, es primordial que se cuiden estos logros, pues cuando no es así, los efectos pueden influir en una mayor dificultad para adaptarse a cambios. En el proceso de adaptación, se presenta la incertidumbre y se pone a prueba la habilidad del maestro para afrontarla. Este factor estresante tiene el potencial de causar trastornos en la salud mental, tales como ansiedad y depresión, (Ramírez y Bobadilla, 2021).

La relación entre docentes y alumnos es vital para el bienestar laboral, aunque hay necesidades de mejoras pendientes en la institución. Afortunadamente, la mayoría de los profesores se encuentra disfrutando el intercambio con los estudiantes y percibe al indicador como una fuente mínima o nula de estrés. Moran (2020) invita a reflexionar sobre la presión que enfrentan los docentes al tener que mantener un equilibrio emocional constante ante las adversidades conductuales en las instituciones educativas. Sin embargo, en esta investigación,

estos dos indicadores no han mostrado índices elevados como estresores de gran magnitud. Se puede entender que la muestra no ha tenido grandes problemas en manejar la disciplina y conducta estudiantil.

El docente es uno de los agentes más importantes para el progreso educativo (Barber y Mourshed, 2007 citado por Verdugo y García, 2022). En esto influye mucho el criterio que otras personas tengan sobre su labor. Los resultados muestran que este indicador no es una fuente de estrés preocupante y se destaca que la relación con padres de familia, estudiantes y directivos se desarrolla en un clima agradable, de respeto y consideración. Para Pérez et al. (2023) los padres suelen vincular escolarmente a los hijos esperando que estos avancen, aprendan, y logren un rendimiento académico exitoso o que llene sus expectativas. El trabajo valorativo del rol docente por parte de la comunidad educativa es crucial, para que exista ese vínculo de bienestar laboral y desarrollo académico estudiantil que de manera general buscan los padres de familia al escolarizar a sus hijos.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

El estrés laboral en los docentes es un problema significativo que afecta el bienestar emocional y el desempeño profesional en el ámbito educativo. Aunque la supervisión realizada por los directivos no representa un factor de estrés importante para los docentes, uno de los principales estresores son los conflictos que surgen ante las necesidades y las opiniones de los directivos. En cambio, las carencias que se manifiestan como la falta de información para realizar las actividades académicas, la falta de recursos para trabajar en clase y la infinidad de materias a impartir se identifican como las principales carencias existentes que afectan al profesorado.

Por otro lado, la cooperación es una fuente considerablemente estresante a diferencia de los anteriores indicadores que demuestran no tener mucho peso frente al fenómeno de estudio. Esto quiere decir que la cooperación demostró ser un aspecto muy importante para la labor del docente, pues se manifestó que la ineficiente comunicación entre colegas es una pieza clave para ejercer de manera eficiente en las actividades académicas cotidianas, de manera que la cooperación es un estresor para el profesorado.

Seguidamente, el indicador del alumnado revela diferentes situaciones estresantes para los docentes, en este caso, las principales situaciones se refieren al comportamiento inadecuado que manifiestan los estudiantes. Esta razón sería una de las principales causantes de estrés para los docentes. Por otra parte, la adaptación es una de las fuentes de estrés con menor peso para los docentes, no obstante, los cambios repentinos que surgen de un momento a otro en la institución es uno de los estresores que más destaca en la vida laboral de los docentes.

Posteriormente, la valoración del docente no se limita simplemente a la evaluación de su desempeño, sino que abarca el reconocimiento de sus habilidades, dedicación y la influencia positiva que ejercen en la vida de los estudiantes. En este sentido, los docentes manifestaron que este aspecto impacta considerablemente en su bienestar laboral. Esto se debe a la falta de interés por parte de los padres en el rendimiento académico de los estudiantes, lo que provoca que influya significativamente en el estrés experimentado por los docentes. Además, la valoración se identifica como uno de los indicadores que genera mayor tensión en el profesorado.

Por último, en las mejoras se perciben diversos estresores, entre ellos el que más resalta es la poca importancia que se le otorga a la mejora de varios aspectos y asuntos que existen en las instituciones educativas, es decir, que este factor sería una fuente de estrés considerable para los docentes, puesto que los centros educativos no realizan las mejoras adecuadas para el contexto laboral educativo, como la falta de oportunidades para los traslados. Además, merece la pena subrayar, que las mejoras es un indicador que muestra alto estrés en el profesorado

6.2. Recomendaciones

El estrés laboral en los docentes de las dos unidades educativas del estudio requiere de una atención integral. Debido a esto, se recomienda:

- Identificar otras fuentes de estrés laboral a partir de instrumentos debidamente concebidos y sometidos a la validación necesaria para que se recopilen datos de calidad que reflejen la realidad de la vida laboral en la región de interés.
- Aplicar políticas educativas elaboradas por especialistas en Psicología, Pedagogía y Sociología que favorezcan a la disciplina, la salud mental, el respeto y otros valores

humanos, con vistas a la capacitación docente sobre resolución de conflictos en el contexto escolar.

- Diseñar una propuesta de talleres que permitan tratar el estrés docente, teniendo en cuenta las fuentes de estrés analizadas en este estudio, para que se consiga un bienestar laboral favorable y por ende una educación de mayor calidad.

7. REFERENCIAS

- Alvites Huamaní, C.G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-178.
<https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/393>
- American Psychological Association. (13 de mayo del 2010) *Los distintos tipos de estrés*.
<https://www.apa.org/topics/stress/tipos#>
- American Psychological Association. (15 de abril del 2013). *Comprendiendo el estrés crónico*.
<https://www.apa.org/topics/stress/estres-cronico>
- Anzules Guerra, J., Rojas González, L., Párraga Vera, L.V, Veliz Zevallos, I.J, & Villacís Meza, L.F. (2021). Programa educativo para la prevención del Síndrome de Burnout y Estrés Laboral en docentes universitarios de la Universidad Técnica de Manabí, República del Ecuador. *Revista Polo del Conocimiento*, 6(11), 124-39.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219352>
- Banco Mundial. (28 de diciembre del 2015). *El estrés, aliado de la pobreza de Latinoamérica*.
<https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2015/12/28/el-estres-aliado-de-la-pobreza-de-latinoamerica#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20es%20la%20enfermedad,humano%2C%20generan%20altos%20costos%20econ%C3%B3micos>.
- Bolaños Vaca, K.J, Noroña Salcedo, D.R, Vega Falcón, V., & Bastidas Tello, G. (2022). Medición del estrés laboral en docentes de la Unidad Educativa José Julián Andrade, Ecuador 2020. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida*, 6(2), 233 pg. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8966360>
- Buitrago Orjuela, L.Á., Barrera Verdugo, M.A, Plazas Serrano, L.Y, & Chaparro Penagos, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y

- estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131- 46. <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553>
- Burgos Angulo, D. J, Rendón Lainez, V. M, Díaz Nivelá, C. de L, Aguirre Chiriguayo, J. T, Peralta Zuñiga, G. A y Angulo de León, T. A. (2020). La relajación y estrés laboral en el personal docente: una revisión sistemática. *Lecturas: Educación Física y Deportes*, 25(266), 109-123. <https://www.efdeportes.com/efdeportes/index.php/EFDeportes/article/view/1617>
- Bustillos, S. F., Baque, L. K., & Bustillos, M. R. (2020). Síndrome de burnout en los docentes de la unidad educativa ciudad de Caracas del Cantón Santo Domingo de los Tsáchilas. *Revista Conrado*, 16(S 1), 236-240. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1546>
- Caorsi, L. (20 de Julio del 2022). *¿Cómo se mide el nivel de estrés?* . <https://www.consumer.es/salud/problemas-de-salud/se-puede-medir-nivel-estres.html>
- Carroll, A., Forrest, K., Sanders O'Connor, E., Flynn, L., Bower, JM, Fynes Clinton, S., York, A. y Ziaei, M. (2022). Estrés y agotamiento docente en Australia: examen del papel de los factores intrapersonales y ambientales. *Psicología social de la educación: una revista internacional*, 25 (2–3), 441- 469. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11218-022-09686-7#citeashttps://revistas.usal.es/tres/index.php/1130-3743/article/view/teri.20313/21108http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a06v7n3.pdf>
- Central Sindical Independiente y de funcionarios. (10 de abril del 2019). *La violencia contra los profesores*. <https://www.csif.es/contenido/nacional/educacion/273373>
- Cisneros Caicedo, A. J., Guevara García, A. F., Urdánigo Cedeño, J.J., y Garcés Bravo, J.E. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 8(1), 1165-1185. <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2546/html>

Concepto. (5 de agosto del 2021). *Estadística descriptiva e inferencial*.

<https://concepto.de/estadistica-inferencial/>

Constitución de la Republica del Ecuador. (2008). *Registro Oficial 449 de 20 de octubre de*

2008. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Cuenca Mera, C. Cuenca Mera, J., Manchay Orbea, J.C, & Vera Mera, M. (2022). Estudio del estrés laboral en el personal administrativo, auxiliar de servicio y docente de la PUCESE. *Educateconciencia*, 30(35), 308-323.

<https://tecnocientifica.com.mx/educateconciencia/index.php/revistaeducate/article/view/498>

Galbán Padrón, N. F., Devonish Nava, N., Guerra Velásquez, M., & Marín Marcano, C. J.

(2022). Efectos del estrés laboral en la calidad de vida de los médicos

anestesiólogos. *Telos: Revista De Estudios Interdisciplinarios En Ciencias*

Sociales, 24(3), 659-675. <https://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/3856>

García Lino, M. (2020). Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta. *Revista San Gregorio*, 43, 140-154.

<https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1412/10-MARITZA2>

Gómez Ortiz, V. (2005). Richard Stanley Lazarus (1922-2002). *Revista Latinoamericana de*

Psicología, 37(1), pp. 207-209. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80537112.pdf>

Griffiths, A., Leka, Stavroula, L., y Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés:*

estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. OMS.

<https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

Guevara, G. Verdesoto, A. & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa

(descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-

- acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173.
<https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
- Iguasnia Amaguaya, S. del Pilar y Saquisela Gallegos, M.E. (2021). Estrés laboral, causas y consecuencias en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Jaime Roldós Aguilera del Distrito Ximena 2 de la ciudad de Guayaquil. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 18-28.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897544>
- Jara Ruiz, C., Navarrete Angulo, C., & Zapata Jiménez, M. (2023). Estrés laboral y desempeño docente en los institutos de educación superior. *Revista Científica Ciencia Y Tecnología*, 23(38), 86–97.
<https://cienciaytecnologia.uteg.edu.ec/revista/index.php/cienciaytecnologia/article/view/604>
- Krichesky, G. J., y Murillo, F.J. (2018). La Colaboración Docente Como Factor De Aprendizaje Y Promotor De Mejora. Un Estudio De Casos. *Educación XX1*, 21(1), pp. 135-155.
<https://www.redalyc.org/pdf/706/70653466007.pdf>
- Laje Olvera, G. I., Tigrero Reyes, S. M., Mite Menéndez, J. J., & Alvarez Toala, I. J. (2022). Relación del estrés laboral con estilo de vida saludable en el personal de enfermería. *RECIMUNDO*, 6(4), 505-515.
<https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/1872#:~:text=Los%20profesionales%20de%20enfermer%C3%ADa%20mantienen,dependen%20del%20%C3%A1rea%20de%20trabajo>
- Lizana Verdugo, A. y Burgos García, A. (2022) El estudio de la práctica reflexiva y la labor tutorial en el proceso de formación docente. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 25(2), 93-112.
<https://revistas.um.es/reifop/article/view/515491>
- López, P. L. (2004). Población Muestra y Muestreo. *Revista Punto Cero*, 9(8), pp 69-74.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012

- Manzur Vera, G., Rodríguez, C., Vargas, M., Tapia, K. (2022). Reflexiones de pandemia en la educación superior: revisión teórica del estrés laboral en el rol docente. *Technological Innovations Journal*, 1(3). <https://tijournal.science/index.php/tij/article/view/14>
- Marples, M. (29 de septiembre del 2021). *Cómo saber si tus niveles de estrés son normales o son el signo de algo más*. <https://cnnespanol.cnn.com/2021/09/29/como-saber-si-niveles-estres-normales-o-signo-algo-mas-trax/>
- Martínez Minda, H., Rodríguez Álava, L.A., & Cobeña Ostaiza, K.G. (2019). Estrés laboral en los docentes del circuito 03 distrito 13d11 de la zona 04 de educación y estresores psicosociales prevalentes. *Revista Cognosis*, 4(1), 83-98. <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Cognosis/article/view/1822>
- Marulanda Ruiz, I.C. (2007). *Estrés laboral enemigo silencioso de la salud mental y la satisfacción con la vida*. Universidad de los Andes. <https://discapacidadesiquica.cl/wp-content/uploads/2022/07/Estres-Laboral-enemigo-silencioso-de-la-salud.pdf>
- Mayo Clinic. (10 de agosto del 2023). *Síntomas de estrés: consecuencias en tu cuerpo y en tu conducta*. <https://www.mayoclinic.org/es/healthy-lifestyle/stress-management/in-depth/stress-symptoms/art-20050987>
- Moran Jarquin, M. (2020). Estrés Laboral Como Generador De Conflictos Escolares En El Aula A Nivel Preescolar. *Revista Mexicana Orientación Educativa*, (5), 27-32.
- Nogareda Cuixart, S. (2000). *NTP 574: Estrés en el colectivo docente: metodología para su evaluación*. https://www.insst.es/documents/94886/327064/ntp_574.pdf/29683e3e-f38d-4c1f-9132-80aa178f8f7c
- Obregón Vite, G.P. (2019). Propuesta de investigación para la implementación de un Programa de Activación Física para disminuir el Estrés Laboral en docentes de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH). *Revista Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*.

<https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1906>

Oficina Internacional del Trabajo. (2013). *La prevención del estrés en el trabajo: lista de puntos de comprobación*. Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_251057.pdf

Oliveira de Medeiro, V. S., Thomé Ferreira, V. R. T., Patias, N. D., Rissi, V., Wagner, M. F. y Keche, V. (2019). Work Context and Stress Symptoms in Basic Education Teachers. *Psychology*, 10(15), 2038-2050.
https://www.scirp.org/pdf/psych_2019122014495846.pdf

Organización Mundial de la Salud. (21 de febrero del 2023). *Estrés*.
<https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>

Organización Mundial de la Salud. (19 de octubre del 2020). Salud ocupacional: Estrés en el lugar de trabajo. <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/ccupational-health-stress-at-the-workplace>

Pérez, J; Alcalá, M; Carrillo, M. (2023). *Clima escolar familiar y su relación con el rendimiento académico: Aplicación en instituciones educativas rurales*. Redalyc.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8598045>

Ramírez Torres, R. D., & Bobadilla Torres, J. P. (2021). Incertidumbre en docentes de los colegios de la ciudad de Pilar en contexto pandemia. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 12098-12115.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1218>

Razo, M., Tacle, C., Mesias, L., & Ramos, M. (2022). Estrategia de prevención a través de la identificación de biomarcadores asociados al estrés laboral en docentes universitarios. *Gicos Revista del grupo de Investigaciones en Comunidad y salud*, 7(1), 167-182.
<http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/gicos/article/view/17733/21921928974>

- Rendón Macías, M. E., Villasís Keeve, M. A., y Miranda Novales, M.G. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*, 63 (4), pp. 397-407.
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf>
- Rivadeneira Pacheco, J. L., Barrera Argüello, M. V., y De La Hoz Suárez, A. I. (2020). Análisis general del spss y su utilidad en la estadística. *E-IDEA Journal of Business Sciences*, 2(4), 17-25. <https://core.ac.uk/download/pdf/288306071.pdf>
- Roa Venegas, J.M, & Fernández Prados, C. (2019). Expectativas, valoración y carencias de la función docente en enseñanza secundaria. *Revista Electrónica en Educación y Pedagogía*, 3(4), 72-88.
<https://revedupe.unicesmag.edu.co/index.php/EDUPE/article/view/59/pdf>
- Robble, A; Christie, A; James, C. (2019). *Manejo del estrés. Efectos del estrés y cómo sobrellevarlos*. Leukemia & Lymphoma Society.
https://www.ils.org/sites/default/files/National/USA/Pdf/Publications/PS92S_SP_Managing_Stress2019.pdf
- Robles Ojeda, F. J., Galicia Moyeda, I. X, y Sánchez Velasco, A. (2023). Satisfacción y Estrés en Docentes por Causa de Actividades a Distancia por contingencia COVID-19. *Revista Electrónica Educare*, 27 (1), 1-17.
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/EDUCARE/article/view/14499>
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/EDUCARE/article/view/14499>
- Rodas Hernández, W., y Pérez Azahuanche, M. A. (2021). Influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral docente. *Innova Research Journal*, 6(2), 90-104.
<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1684>
- Rodríguez, M. y Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141-146.
<https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/view/368>

- Sarduy Domínguez, Y. (2007). El análisis de información y las investigaciones cuantitativas y cualitativas. *Revista Cubana de Salud Pública*, 33 (3).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21433320>
- Secretaria Nacional de Planificación. (2021). *Plan de Creación de Oportunidades*.
https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/plan/files/Plan-de-Creaci%C3%B3n-de-Oportunidades-2021-2025-Aprobado_compressed.pdf
- Sousa, V.D, Driessnack, M., Costa Mendes, I.A. (2007). Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. Parte 1: Diseños de investigación cuantitativa. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 15(3).
<https://www.scielo.br/j/rlae/a/7zMf8XypC67vGPrXVrVFGdx/?format=pdf&lang=es>
- Tacca, D. Tacca, A. (2019). Síndrome de Burnout y resiliencia en profesores peruanos. *Revista de Investigación Psicológica*, 22. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322019000200003&script=sci_arttext
- Terán Parra, A.E. (2019). *Estrés laboral en los docentes de educación básica sección primaria de la Unidad Educativa San Luis Gonzaga [Tesis de titulación, Universidad Central del Ecuador]*. <https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/ae85a9d5-d7f7-45d1-8032-267f3078e834/content>
- Terapify. (25 de febrero del 2023). *¿Cuántos tipos de estrés existen? ¡Conoce estos tres y más!*. <https://www.terapify.com/blog/conoce-los-3-principales-tipos-de-estres-que-existen/>
- UNESCO. (abril del 2020). *Apoyar a los docentes y al personal educativo en tiempos de crisis*.
https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373338_spa

8. ANEXOS

Anexo 1: Cartas para instituciones externas



**Pontificia Universidad
Católica del Ecuador**
Seréis mis testigos

**SANTO
DOMINGO**

DIRECCIÓN DE
INVESTIGACIÓN Y POSTGRADOS

Santo Domingo, 10 de julio de 2023

Estimada
Sandra Calderón Morales
Rector de la Unidad Educativa "Santo Domingo de los Colorados"
Presente. -

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

Por medio del presente informo a usted que GARCÍA ALTAMIRANO STALYN ANDRÉS, con C.C: 1720715778 y MORENO MARTÍNEZ VIVIAN NICOLE, con C.C: 1105774721 son estudiantes del 7mo nivel, asignatura investigación aplicada, escuela ciencias de la educación. Actualmente se encuentra elaborando su Trabajo de Titulación denominado: **ANÁLISIS DE LAS CAUSAS QUE PROVOCAN ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA EN SANTO DOMINGO, ECUADOR, PERÍODO 2023-2024**; por tal motivo, solicito muy comedidamente, se le permita desarrollar en su Institución las siguientes actividades:

ACTIVIDADES:

1. Encuestar a los docentes para responder al siguiente objetivo:
 - Analizar las causas de estrés laboral que se manifiesta con más frecuencia en los docentes de la unidad educativa particular Central.

Cordialmente,



PhD Yulha Cordero de la Cruz
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADOS PUCE SD
C.I.: 0959775016
dirección de investigación y posgrados
(02)3702059 Ext. 204



Recibido
14/7/2023
Sandra Calderón
[Signature]

Santo Domingo, 05 de julio de 2023

Estimado Miguel Vergara Fernández
Rector de la Unidad Educativa Santo Domingo de los Colorados
Presente. -

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

Por medio del presente informo a usted que GARCÍA ALTAMIRANO STALYN ANDRÉS, con C.C: 1720715778 y MORENO MARTÍNEZ VIVIAN NICOLE, con C.C: 1105774721 son estudiantes del 7mo nivel, asignatura Investigación Aplicada, escuela Ciencias de la Educación. Actualmente se encuentran elaborando su Trabajo de Titulación denominado: **ANÁLISIS DE LAS CAUSAS QUE PROVOCAN ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA EN SANTO DOMINGO, ECUADOR, PERÍODO 2023-2024**; por tal motivo, solicito muy comedidamente, se les permita desarrollar en su Institución las siguientes actividades:

ACTIVIDADES:

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

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

Cordialmente,

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

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




10-07-2023

Anexo 2: Cartas de impacto



UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR "CENTRAL"

Dirección: Calle Río Baba y Río Sucúa (detrás del monumento a Julio Jaramillo) – Santo Domingo de los Tsáchilas - Ecuador

Email: centralcolegio@valon.es Telf: 2751-448

Santo Domingo, 15 de diciembre del 2023

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

De mi consideración:

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

Por medio del presente, pongo en su conocimiento que el proyecto de disertación de grado titulado: **ANÁLISIS DE LAS CAUSAS QUE PROVOCAN ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LAS UNIDADES EDUCATIVAS FISCAL SANTO DOMINGO DE LOS COLORADOS Y PARTICULAR CENTRAL EN SANTO DOMINGO, ECUADOR. PERIODO 2023-2024**; elaborado por el Sr. GARCÍA ALTAMIRANO STALYN ANDRÉS y la Srta. MORENO MARTÍNEZ VIVIAN NICOLE ha favorecido al desarrollo organizacional de la Unidad Educativa Central, generando un impacto positivo en el bienestar de los docentes, administrativos y la comunidad educativa en general.

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

Atentamente,

Sra. Sandra Calderón Morales
Rectora de la Unidad Educativa Central





UNIDAD EDUCATIVA
"SANTO DOMINGO DE LOS COLORADOS"

Dirección: Coop. 17 de Diciembre - Santo Domingo de los Tsáchilas - Ecuador
Email: cooperativa.santodomingodeloscolorados@hotmail.com - Fono: 3700962 - AMIE 23H00091



COORDINACIÓN ZONAL 4

Santo Domingo, 15 de diciembre de 2023

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

De mi consideración:

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

Por medio del presente, pongo en su conocimiento que el proyecto de disertación de grado titulado: **ANÁLISIS DE LAS CAUSAS QUE PROVOCAN ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LAS UNIDADES EDUCATIVAS FISCAL SANTO DOMINGO DE LOS COLORADOS Y PARTICULAR CENTRAL EN SANTO DOMINGO, ECUADOR. PERIODO 2023-2024**; elaborado por el Sr. GARCÍA ALTAMIRANO STALYN ANDRÉS y la Srta. MORENO MARTÍNEZ VIVIAN NICOLE ha favorecido al desarrollo organizacional de la Unidad Educativa Santo Domingo de los Colorados, generando un impacto positivo en el bienestar de los docentes, administrativos y la comunidad educativa en general.

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

Atentamente,

Mg. Miguel Yergara Espinoza
Rector de la Unidad Educativa Santo Domingo de los Colorados



Anexo 3: Instrumento



**Pontificia Universidad
Católica del Ecuador**
Seréis mis testigos

**SANTO
DOMINGO**

COORDINACIÓN DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y
LA COMUNICACIÓN

QUESTIONARIO PARA DETERMINAR LAS FUENTES DE ESTRÉS QUE AFECTAN AL PROFESORADO

Estimado(a) docente

Saludos cordiales

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

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

Escala:

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

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

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

Cuestionario:

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

Dirección: Vía a Chone Km. 2.

Código postal: 230203 /

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

