



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 VÍCTOR EMILIO ESTRADA
Y ERNESTO ALBAN MOSQUERA EN SANTO DOMINGO, ECUADOR. PERÍODO 2023 -
2024

TRABAJO DE TITULACIÓN

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

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

Autoría:

Pilamunga Condoy Jorge Javier

Romero Neira Santiago David

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 VÍCTOR EMILIO ESTRADA Y ERNESTO ALBAN MOSQUERA EN SANTO DOMINGO, ECUADOR. PERÍODO 2023-2024

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

Autoría:

Pilamunga Condoy Jorge Javier

Romero Neira Santiago David

Revisado por:

Lorenzo Benítez Roberto, Mg.
DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Cano de la Cruz Yullio, Dr.
CALIFICADOR

Obaco Soto Edgar Efraín, Dr.
CALIFICADOR

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

Santo Domingo – Ecuador
Febrero, 2024

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Nosotros, Pilamunga Condoy Jorge Javier, portador de la cédula de ciudadanía 2300793805, y Romero Neira Santiago David, portador de la cédula de ciudadanía 2300557952, 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.



Pilamunga Condoy Jorge Javier
C.C. 2300793805



Romero Neira Santiago David
C.C. 2300557952

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 VÍCTOR EMILIO ESTRADA Y ERNESTO ALBAN MOSQUERA EN SANTO DOMINGO, ECUADOR. PERÍODO 2023 - 2024, realizado por los estudiantes: Pilamunga Condoy Jorge Javier con cédula de ciudadanía 2300793805 y Romero Neira Santiago David con cédula de ciudadanía 2300557952, previo a la obtención del título de Licenciado en Ciencias de la Educación Básica, informo que el presente Trabajo de Titulación escrito se encuentra finalizado conforme a la guía y al formato de la Sede vigente.

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

Santo Domingo, 24/01/2024.

Atentamente,



Lorenzo Benítez Roberto

Profesor Titular Auxiliar I

RESUMEN

El presente estudio analizó las principales causas de estrés laboral en 72 docentes de dos unidades educativas de Santo Domingo, Ecuador. A través de una encuesta compuesta por 56 preguntas tipo Likert aplicadas a toda la muestra poblacional, se exploraron siete categorías de estresores ocupacionales: supervisión por parte de los administradores escolares, deficiencias de recursos, cooperación entre pares, situaciones con los estudiantes, adaptación a los cambios, evaluación profesional y la necesidad de mejoras en el trabajo. Para el análisis cuantitativo de los datos se utilizó estadística descriptiva e inferencial. Los resultados revelaron que la supervisión excesivamente burocrática y punitiva por parte de las autoridades, la escasez de recursos educativos y de apoyo pedagógico, las dificultades para establecer relaciones genuinas de cooperación con otros docentes debido a lógicas individualistas y competitivas, la falta de oportunidades de formación continua y crecimiento profesional, la percepción, la devaluación del trabajo docente por parte de los padres, los estudiantes y la sociedad en general, así como la presencia de ambientes laborales tensos y poco colaborativos, constituyen las principales fuentes de estrés ocupacional. Más de la mitad del personal docente encuestado informó altos niveles de estrés asociados con estos factores. Se concluye que es urgente una reestructuración profunda de las bases del sistema educativo y de la profesión docente. Se trata de revisar prácticas administrativas deficientes y restaurar el sentido, prestigio y dignidad que merece esta profesión, como condiciones indispensables para mitigar el complejo problema del estrés laboral docente.

Palabras clave: estrés laboral, docente, condiciones de trabajo, educación, Ecuador.

ABSTRACT

This study analysed the main causes of occupational stress in 72 teachers from two educational units in Santo Domingo, Ecuador. Through a survey consisting of 56 Likert-type questions applied to the entire population sample, seven categories of occupational stressors were explored: supervision by school management, resource deficiency, cooperation among peers, situations with students, adaptation to change, professional evaluation and the need for job improvement. Descriptive and inferential statistics were used for quantitative data analysis. The results revealed that overly bureaucratic and punitive supervision by authorities, shortage of educational resources and pedagogical support, difficulties in establishing genuine cooperative relationships with other teachers due to individualistic and competitive logics, lack of opportunities for continuous training and professional growth, perceived devaluation of teaching work by parents, students and society at large, as well as the presence of tense and uncooperative working environments, constitute the main sources of work-related stress. More than half of the teachers surveyed reported high levels of stress associated with these factors. The conclusion is that there is an urgent need for a profound restructuring of the foundations of the education system and the teaching profession. It is a matter of revising deficient administrative practices and restoring the sense, prestige, and dignity that this profession deserves, as indispensable conditions to mitigate the complex problem of teachers' work-related stress.

Keywords: work-related stress, teacher, working conditions, education, Ecuador.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Antecedentes	10
1.2. Planteamiento y delimitación del problema.....	11
1.3. Preguntas de investigación.....	12
1.4. Justificación.....	13
1.5. Objetivos de investigación	14
1.5.1. Objetivo general	14
1.5.2. Objetivos específicos	14
2. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	16
2.1. Tipos de estrés. Reflexión Necesaria.....	16
2.2. Causas que provocan estrés laboral en el contexto docente	20
2.3. Efectos del estrés laboral en la salud del profesorado	24
2.4. Tratamientos para la prevención y reducción del estrés laboral	27
3. METODOLOGÍA.....	32
3.1. Enfoque y tipo de investigación.....	32
3.2. Unidades de análisis.....	33
3.3. Técnicas e instrumentos de investigación	33
3.4. Técnicas de análisis de datos	34
4. RESULTADOS	35
4.1. Primer Resultado: Principales estresores asociados a la supervisión de directivos ..	35
4.2. Segundo Resultado: Carencias existentes como causas de estrés.....	36
4.3. Tercer Resultado: Aspectos de colaboración que causan estrés	37
4.4. Cuarto Resultado: Situaciones estresantes vinculadas al alumnado.....	38
4.5. Quinto Resultado: Estresores en la adaptación a cambios laborales	39
4.6. Sexto Resultado: Causas de estrés vinculadas a la valoración profesional	40

4.7.	Séptimo Resultado: Situaciones estresantes que requieren mejoras.....	41
4.8.	Octavo Resultado: Un análisis general de las fuentes de estrés en docentes	42
5.	DISCUSIÓN	43
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	46
6.1	Conclusiones.....	46
6.2	Recomendaciones	47
7.	REFERENCIAS	48
8.	ANEXOS	54

1. INTRODUCCIÓN

El estrés es la respuesta a múltiples factores reconocidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) entre ellos incluye un trabajo monótono o desagradable, el volumen excesivo o escaso de trabajo, la falta de participación o control en la toma de decisiones, la promoción laboral ineficiente, los sistemas de evaluación tediosos, el no contar con un papel definido en el trabajo, el estar bajo una supervisión inadecuada o tener malas relaciones con los compañeros, entre otros muchos factores. (Mejía et al, 2019)

1.1. Antecedentes

Mejía et al. (2019) realizaron un estudio sobre los Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Este estudio fue transversal analítico y observacional multicéntrico y se desarrolló en países latinoamericanos donde fueron muestreados 2608 trabajadores de distintas empresas. Se obtuvo como resultados que cada uno de ellos presenta niveles de estrés, independientemente de su nivel comparativo.

En Ecuador, Baque et al. (2021) presentaron un estudio aplicado a un colegio de la ciudad de Manta, contando con una investigación de tipo cuantitativo, exploratoria y de campo permitiéndoles comprobar la hipótesis planteada; a su vez se consideró alrededor de 43 docentes que manifestaron algunos factores que generan estrés a través de su rol de docente en modalidad virtual. El resultado mostró que el principal factor de estrés causado es debido al agotamiento por exceso trabajo dentro de la modalidad virtual.

Finalmente, un estudio realizado por Bustillos et al. (2020), analiza el Síndrome de *Burnout* en docentes de la unidad educativa ciudad de Caracas del cantón Santo Domingo de los Tsáchilas, con el objetivo de determinar la prevalencia del síndrome y su relación con

variables sociodemográficas y laborales. La metodología empleada se desarrolló de tipo descriptivo, correlacional con un enfoque cuantitativo.

1.2. Planteamiento y delimitación del problema

Según el planteamiento de Ruay (2010), se debe partir del compromiso que el docente amerita desde que firma su contrato con la institución educativa, establecido en la normativa vigente que busca garantizar que su esfuerzo sea valorado. Dado que, esto asegura un desarrollo positivo de responsabilidad y autonomía, favoreciendo la motivación del estudiante para aprender, y potenciando la socialización.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) manifiesta en el Art.349, citado en el Reglamento de Carrera y Escalafón del personal académico del Sistema de Educación Superior (2022), que "El estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo con la profesionalización, desempeño y méritos académicos".

Respecto a las responsabilidades de los docentes con la Unidad Educativa se confiere que en el Art. 13 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, anuncia que los docentes deben respetar las leyes, reglamentos y normas de convivencia interna que cuente la institución, a más de contemplar parte de las atribuciones que indican en el Art. 44 del Reglamento General a la LOEI, citado por (Ministerio de Educación, 2020), tiene el Director/a o Rector/a será el de: aprobar el distributiva de trabajo de docentes, dirigir y orientar permanentemente su planificación y trabajo, controlar la puntualidad, disciplina y cumplimiento de las obligaciones de los docentes, además lo que se contemple en el presente reglamento y la normativa específica que para el efecto expida el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

1.3. Preguntas de investigación

- ¿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

La valoración de este estudio radica en los resultados alcanzados; dado que, funcionarán como dato referencial para fijar las causas que provocan el estrés laboral, que se encuentran hoy en día viviendo los docentes de la Educación General Básica. Siendo este uno de los aspectos preocupantes y que poco interés se ha evidenciado dentro del campo laboral.

Por lo que, este estudio busca minimizar las repercusiones que ocasionan este estado, tal como lo establece el El Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025, referente al eje económico, objetivo 1, el cual busca Incrementar y fomentar, de manera Inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales. (Secretaría Nacional de Planificación, 2021)

Por otro lado, también aporta en el cumplimiento de la política 1.1, del mismo plan, que resuelve en "Crear nuevas oportunidades laborales en condiciones dignas, promover la inclusión laboral, el perfeccionamiento de modalidades contractuales, con énfasis en la reducción de brechas de igualdad"; permitiendo además consumir lo que señala la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2017), en el artículo 10, derechos de los docentes, donde dice que: "Gozar de estabilidad y del pleno reconocimiento y satisfacción de sus derechos laborales, con sujeción al cumplimiento de sus deberes y obligaciones"; es decir que, independientemente si se están laborando en una institución pública o privada, su trabajo debe ser valorizado.

1.5. Objetivos de investigación

1.5.1. Objetivo general

Analizar las causas del estrés que se manifiestan con más frecuencia en los docentes de la Unidad Educativa Víctor Emilio Estrada y Educativa Ernesto Albán Mosquera en la ciudad 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 Víctor Emilio Estrada y Ernesto Albán Mosquera en Santo Domingo, Ecuador.
- Determinar las carencias existentes que pueden considerarse como causas importantes de estrés laboral en los docentes de las unidades educativas Víctor Emilio Estrada y Ernesto Albán Mosquera en Santo Domingo, Ecuador.
- Valorar la importancia de la cooperación profesional teniendo en cuenta sus influencias en el estrés que afecta a los docentes de las unidades educativas Víctor Emilio Estrada y Ernesto Albán Mosquera en Santo Domingo, Ecuador.
- Evaluar lo estresante que pueden ser diversas situaciones estrechamente vinculadas con el alumnado para los docentes de las unidades educativas Víctor Emilio Estrada y Ernesto Albán Mosquera en Santo Domingo, Ecuador.
- Reconocer los estresores que más se destacan en la adaptación a cambios que surgen en la vida laboral cotidiana de los docentes de las unidades educativas Víctor Emilio Estrada y Ernesto Albán Mosquera en Santo Domingo, Ecuador.

- Determinar cuánto influye la valoración de otras personas, desde el punto de vista profesional, en el estrés de los docentes de las unidades educativas Víctor Emilio Estrada y Ernesto Albán Mosquera en Santo Domingo, Ecuador.
- Identificar aquellos aspectos relacionados con la necesidad de mejoras, en función del ejercicio profesional, que pueden ser estresantes para los docentes de las instituciones educativas Víctor Emilio Estrada y Ernesto Albán Mosquera en Santo Domingo, Ecuador.

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

En el presente apartado se efectuará una revisión a los fundamentos teóricos en referencia al estrés laboral en los docentes. Se integra desde un análisis de los tipos, causas, efectos y tratamientos de algunos autores que tienden a brindar una concepción general sobre la temática de la presente investigación. A continuación, se inicia detallando cada uno de los apartados con su respectivo desarrollo.

2.1. Tipos de estrés. Reflexión Necesaria

El entorno escolar aparenta ser un ambiente agradable donde existen interrelaciones entre alumno-docente y docente-docente; sin embargo, tiende a ser un espacio aparente, ya que el nivel de tensión que enfrentan gran parte de los docentes es sumamente alto, lo que produce varias reacciones negativas que influyen, tanto directa e indirectamente, en su desenvolvimiento laboral. Esta sensación de rigidez en el profesorado es conocida como: “estrés laboral”. En gran medida varias conceptualizaciones del estrés laboral en docentes son percibidas como parte de una amenaza; siendo así que Alvites (2019), citado por Pineda et al. (2021), determina que “es una respuesta automática del organismo ante cualquier acontecimiento que sienta que es amenazadora, haciendo que el sistema nervioso estimule y reaccione produciendo cambios a nivel psicológico (mental) o fisiológico (físico), y que se da entre la persona y la situación”. (p.27)

Alvites (2019) menciona que toda la afluencia del estrés se concentra en un punto fijo en el cerebro, y aunque este es uno de los órganos principales en el ser humano, por monitorear el sistema nervioso, también puede causar daños perjudiciales y producir una serie de cambios, sobre todo por los mecanismos de defensa que se desarrollan frente las hormonas del estrés (adrenalina, noradrenalina, cortisol aldosterona), quienes se preparan para la lucha o la huida.

Existe una serie de cambios en el funcionamiento regular del cuerpo humano producidos por el cerebro cuando enfrenta altos niveles de estrés como: elevación de glucosa, leucocitos, hematíes y plaquetas en sangre, aumento de la frecuencia cardíaca, incremento de la fuerza de contracción del músculo cardíaco y de la respiración, mayor dilatación de los vasos coronarios y de los músculos esqueléticos, mayor constricción de vasos del resto de los órganos (digestivos, riñón, bazo), relajación de la vejiga, contracción del recto, dilatación de las pupilas y aumento de la sudoración. (Fernández A, 2021)

Selye (2002), citado por (Ayuso, 2006), analiza también los diversos cambios fisiológicos que sufre el cuerpo humano al denotar que cuando una persona se enfrenta a una nueva situación, el cerebro (que transmite y analiza a través de los sentidos) relaciona esto con recuerdos que se han almacenado de anteriores experiencias. Si la evaluación es desfavorable, envía una señal que libera las hormonas de adrenalina, poniendo al organismo en un estado de alerta o de resistencia dando lugar a la aparición de síntomas de cansancio y fatiga. Por lo que, existen casos en los que, una vez que dejamos de sentirnos amenazados, el cuerpo se recupera, pero si la situación se prolonga, se puede llegar a un estado de extenuación, produciendo un nivel de resistencia baja, por lo que aparecen nuevas señales de alarma y comienzan a presentarse señales de sufrimiento físico y mental.

Varios estudios han analizado la presencia de tres fases de cambios fisiológicos relacionados al estrés; que parten de un nivel bajo y tolerable, avanzan a un estado de alerta con cambios notorios y presencia de sudoración y pueden llegar a niveles máximos de alerta con contracciones en los órganos, estos cambios se pueden producir en diferentes entornos, pero especialmente en el entorno laboral, en donde los niveles de estrés se generan cuando el individuo percibe que sus capacidades no van acorde a las demandas del ambiente. Con respecto a los profesorado, tal como lo plantea Iriarte (2020), el estrés laboral puede ser causado por multiplicidad de factores y sus consecuencias alcanzan a repercutir su desempeño diario, afectando a su vez el trato con sus estudiantes, con los padres de familia, y compañeros de trabajo.

Ya conociendo la categoría a la cual pertenece el profesorado (estrés laboral), es necesario detallar los tipos de estrés existentes. En la actualidad, se exhibe al estrés como un estímulo, siendo este agente estresor físico y emocional. Pero ahora, el estrés ha aparecido en los individuos subdividiéndose de la siguiente manera:

Tabla 1 *Tipos de estrés*

TIPO DE ESTRÉS	DEFINICIÓN	FUENTE/MODELO
Estrés Personal	Este tipo se encuentra influenciado por la personalidad y el estado de ánimo de la persona.	Fuente del estrés: <ul style="list-style-type: none"> ○ Rasgos de personalidad: individuos en los que predominan los sentimientos de frustración, ira, odio, celos, miedo, tristeza, culpa o inferioridad sufrirán antes estrés. ○ Trastornos de ánimo: principalmente depresión y ansiedad.
Estrés Social	Los acontecimientos vitales estresantes que producen un cambio en el ámbito familiar, laboral y económico son fuente de estrés.	Acontecimientos vitales que influyen en la presencia del estrés social: <ul style="list-style-type: none"> ○ Muerte de la pareja ○ Divorcio ○ Menopausia ○ Separación de la pareja ○ Encarcelamiento ○ Muerte parientes cercanos ○ Enfermedad o incapacidad ○ Matrimonio ○ Despido del empleo ○ Reconciliación de la pareja ○ Retiro ○ Trabajar más de 40 horas semanales ○ Embarazo ○ Problemas sexuales ○ Llegada de un nuevo miembro a la familia ○ Cambio de desempeño en el trabajo ○ Cambio en el estado financiero ○ Muerte de un amigo

-
- Aumento del número de discusiones de pareja
 - Hipoteca o préstamo hipotecario
 - Problemas con la hipoteca o préstamo hipotecario
 - Dormir menos de 8 horas
 - Problemas con la familia política o hijos
 - Logro personal sobresaliente
 - Pareja comienza o deja de trabajar o estudiar
 - Cambios en las condiciones de vida
 - Cambio en hábitos personales
 - Alergia crónica
 - Problemas con el jefe
 - Cambio en el horario o las condiciones de trabajo
 - Cambio de residencia
 - Síndrome premenstrual
 - Cambio de escuela
 - Cambio de actividades sociales
 - Vacaciones navideñas
-

Estrés laboral

Es la fuente de estrés emocional a la que atribuimos la mayoría de nuestros problemas.

El estrés laboral aparece cuando las exigencias del trabajo no se ven igualadas por las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador.

Existen dos modelos de explicación del estrés:

- Modelo de Karasek: el estrés laboral aparece por alta demanda laboral y bajo poder de decisión. Existe exceso de rutina, de encierro sin salida. El operario carece de operatividad.
- Modelo de Siegrist: el estrés laboral aparece porque el trabajador recibe muy poca recompensa, medida por distintos incentivos (principalmente económicos) en relación con el trabajo realizado.

Fuente: Fernández (2021)

Elaborado por: Los Autores

Otros autores, tales como García (2011) sintetizan que la participación de los factores estresantes en el origen y síndromes de estrés se clasifican de la siguiente manera:

- a) Inespecíficos: son “secundarios a un estado más o menos crónico de sobrecarga de mecanismos homeostáticos, con reducción de la capacidad defensiva e incremento inespecífico de la vulnerabilidad del organismo” (González, 2001)
- b) Semi-específicos: en ellos se entrelazan, normalmente de manera aguda, los factores externos de estrés con otros factores patógenos independientes, indispensables para activar el ciclo patogénico del cuadro clínico.
- c) Específicos: existen diversos factores externos de estrés son determinantes en la génesis del proceso morboso. Los síndromes típicos de este grupo son el síndrome de estrés postraumático, el trastorno agudo de estrés y los trastornos adaptativos. (Berrío et al. 2011)

2.2. Causas que provocan estrés laboral en el contexto docente

Existen diversos autores que aluden y abordan el cuestionamiento del surgimiento del estrés, y siendo así se debe destacar la participación de Hans Selye, quién siendo un joven de tan sólo 20 años de edad, pudo determinar la presencia del estrés, exactamente en la década de los años 30, en los enfermos que padecieron enfermedades, previamente diagnosticadas en su historia clínica, dado que presentaban síntomas comunes como: cansancio agotamiento, pérdida de apetito, baja de peso y astenia. (Martínez et al. 2007)

El estudio de Hans Selye llevó a que muchos investigadores efectúen estudios para identificar las causas que provocan los distintos tipos de estrés y en especial el estrés laboral, pero llevado al contexto docente. Y entre estos estudios, se planteó lo que menciona lo expuesto por Montiel, (2010), y mostrado a continuación:

Sobrecarga de tareas: El docente trabaja no sólo intelectualmente, sino que debe programar sus clases realizando un ajuste de la materia y el tiempo del que dispone, da clases sobre diferentes temas, tiene en cuenta los diferentes intereses y capacidades del alumnado, realiza trabajo administrativo y se lleva a casa cantidad de trabajo. Del mismo modo, le son asignadas tareas que podrían ser llevadas a cabo por otros profesionales especialistas y orientadores, pues dentro de una misma clase se encuentra con una amplia gama de alumnos y alumnas que poseen capacidades diferentes, lo que requerirá de una mayor planificación. (Montiel, 2010)

Ratio superior a 25/30 alumnos/as: La preocupación de los docentes por la calidad de la educación debido a encontrarse con una ratio superior a 25/30 alumnos también desencadena en estrés, puesto que la cantidad de alumnos que asimilen la información impartida se reduce y existe incertidumbre sobre aquellos estudiantes que requieren refuerzo. (Montiel, 2010)

Alumnos y alumnas con bajo nivel de motivación: El profesorado suele sentirse frustrado al intentar convencer al alumnado para que trabaje sin conseguir resultados positivos, provocando en el docente un gran cansancio físico y emocional relacionado directamente con el estrés. (Montiel, 2010)

Clima de convivencia en los centros: en la actualidad se está produciendo un gran deterioro en las relaciones docente-estudiante, docente-docente, docente-representante legal del estudiante, como se muestra a continuación: (Montiel, 2010)

- Docente-estudiante: la actitud del alumnado y el modo de comportarse con el profesor/a constituye una causa de estrés docente.
- Docente-docente: Cada profesor/a puede aportar un punto de vista distinto sobre la forma de hacer las cosas, lo que genera desacuerdos que llegan a deteriorar la relación entre los profesionales.

- Docente-Representante legal del estudiante: algunos padres y madres de familia culpan al profesorado de los fracasos de sus menores y cuando los mismos estudiantes adquieren buenos resultados no valoran que son fruto de su labor.

Ausencia de reconocimiento social: En la actualidad, son muchos los cambios que está sufriendo el sistema educativo, lo que conlleva que el profesorado deba adaptarse, usar nuevas tecnologías, cambiar criterios y metodología; esto debería suponer un reconocimiento de los profesionales de la educación, sin embargo, algunos padres y madres atribuyen los malos resultados de sus hijos/as al docente, mientras que los logros alcanzados en el proceso de aprendizaje se atribuyen solamente a los alumnos, considerando que son muy inteligentes sin valorar en ningún momento la labor del docente, lo cual provoca la tendencia de pérdida de ilusión y ánimo en este colectivo. (Montiel, 2010)

Nuevas tecnologías: La presencia de las nuevas tecnologías en los centros es hoy una realidad, lo que supone que el profesorado debe adaptarse a ellas a pesar de que muchas veces esta tarea resulta dificultosa, desarrollando incluso sentimientos de incompetencia ante el uso de dichos medios y de frustración, ya que los alumnos y alumnas poseen un mayor dominio de los mismos. (Montiel, 2010)

Según García, (2010), la sobrecarga de trabajo a la que se ven sometidos muchos docentes, que en ocasiones deben corregir exámenes y trabajos por las noches o los fines de semana, puede ocasionar alteraciones del sueño, estados de agotamiento físico, mental y emocional e incluso la aparición de úlceras y otros trastornos relacionados con el estrés.

Una perspectiva de análisis relevante es la que plantea Cárdenas et al. (2003), quien estudia las variables moduladoras del estrés entre profesores. Entre los factores individuales menciona aspectos como locus de control (cuánto control percibe la persona que tiene sobre lo que le ocurre), tolerancia a la frustración, hostilidad, tipo de personalidad, afrontamiento, apoyo social, edad, y variables sociodemográficas. Luego examina variables contextuales como tipo de centro (rural/urbano, religioso/laico, nivel socioeconómico), tamaño del centro, etapa educativa en que se enseña, años de experiencia docente, tipo de contrato, salario, y

condiciones físicas del entorno. Y finalmente, estudia variables del sistema social general, por ejemplo, las presiones e innovaciones en las políticas educativas. Todas estas variables inciden modulando la intensidad con que los docentes vivencian los factores estresantes mencionados por otros autores.

Otra perspectiva interesante es la que plantea Mejía (2017), quien categoriza las situaciones potencialmente estresantes para el profesorado en tres grandes áreas: aquellas propias del ejercicio de la docencia, las relacionadas con el sistema social en que se halla inmerso, y otros estresores inespecíficos. Dentro de la primera área se ubican factores como mantener la disciplina, las evaluaciones, falta de motivación en estudiantes, atender diversidad de necesidades y estilos de aprendizaje, entre otros. En la segunda, problemas de relación con padres, directivos, colegas e incluso estudiantes. Y como estresores inespecíficos, mencionan sobrecarga de tareas fuera de lo lectivo, exceso de responsabilidad por resultados de aprendizaje, escaso poder de decisión y falta de apoyos.

Asimismo, Rodríguez et al. (2005) plantea que entre los factores estresores más frecuentes del profesorado se encuentran: la falta de motivación entre el alumnado, la indisciplina en las aulas, las relaciones tensas con los padres, la carencia de recursos, la imposición de innovaciones y cambios desde la administración, la competitividad entre compañeros, la falta de expectativas laborales, los bajos salarios, y la desvalorización social de la profesión docente.

Profundizando en los factores psicosociales vinculados al estrés laboral docente, González (2021) advierte que las dinámicas relacionales tensas o conflictivas con estudiantes, colegas y padres de familia; la competitividad extrema entre pares; los problemas de indisciplina en las aulas; y las agresiones verbales de apoderados; constituyen estresores interpersonales cotidianos que van socavando progresivamente la salud mental de los profesores.

2.3. Efectos del estrés laboral en la salud del profesorado

Aunque puedan emerger varias situaciones para el docente, dentro de un mismo entorno, él debe contemplar las medidas que va a adoptar para resolver los distintos escenarios, aunque, su perseverancia sea voraz; es decir que, los docentes se encuentran acostumbrados a seguir con un calendario en específico, una planeación y un mismo ritmo con el que se ha mantenido en el desarrollo de sus actividades y metodología de enseñanza, tal como lo señaló Cortés, (2021).

Aunque sea inconciliable es recurrente detallar cuáles han venido siendo los sucesos que realiza el docente, bajo el modelo compuesto de Horn et al. (2004), citado por Caichung et al. (2021), donde, de alguna manera, determina cierto bienestar ocupacional es una evaluación positiva de varios aspectos en la vida profesional; tales como:

- Bienestar afectivo: Esta dimensión presenta aspectos negativos de la profesión, como el agotamiento emocional, y también aspectos positivos como la satisfacción en el lugar de trabajo y compromiso organizacional. El agotamiento emocional está relacionado con la interacción de los individuos con el resto del personal como, por ejemplo, los alumnos (Maslach, 1993). Asimismo, el compromiso organizacional hace referencia a la participación docente en el centro educativo.
- Bienestar profesional: El bienestar profesional está relacionado con la aspiración, la competencia profesional y la autonomía. Esta última es considerada de vital importancia para los docentes ya que estiman que poseen bastante autonomía y poder en la escuela. No obstante, la autonomía suele limitarse al espacio del aula por lo que si surge un problema fuera de ella los docentes tienden a sentirse incompetentes, débiles y despreciados, en especial, cuando deben seguir unas normas impuestas por el equipo de gobierno.
- Bienestar social: Esta dimensión manifiesta cuales son los comportamientos correctos del docente hacia sus alumnos y compañeros. Igualmente, el fomento del

bienestar social provoca que disminuyan los niveles de despersonalización (base del malestar docente) y que aumente el interés, el afecto y la pasión en el lugar de trabajo.

- Bienestar cognitivo: El bienestar cognitivo abarca aspectos propios del *burnout* pues explica que los docentes deben estar concentrados en su trabajo y, al mismo tiempo, enfrentarse de manera adecuada a nuevas situaciones.
- Bienestar psicosomático: Esta dimensión contempla la presencia o ausencia de afecciones y síntomas psicosomáticos como: dolores de cabeza y/o dolores de espalda. Según recogen los autores, los orígenes de las angustias y aflicciones psicosomáticas de los docentes se cimientan en los ambientes negativos de trabajo, tales como contextos altamente exigentes o con poca autoridad. (Caichug et al. 2021)

Como ha sido notorio, el desgaste mental que conduce el estrés puede presentarse bajo cualquiera de las tres etapas de cambios fisiológicos producidos por estrés, ya que perjudica el estado de salud del individuo, según lo señala Acosta, (2019), dado que aparece un síndrome reconocido por varios investigadores y común entre docentes, conocido como: Síndrome de *Burnout*.

Cabe mencionar que, el término “Síndrome de *Burnout*” se ha venido analizado durante épocas, e incluso ya ha sido reconocido en el año 2010 por la Organización Mundial de la Salud como una de las enfermedades laborales con mayor auge en el mundo. Según Mouzo (2019), citado por Gurumendi et al. (2021), este presenta síntomas como: agotamiento emocional, despersonalización, pérdida de sentido de su trabajo e incluso de la vida, y el colapso de la capacidad de comunicarse con los compañeros de labor y, en general, las personas a su alrededor. Por lo que, también combina signos de otros malestares psicológicos como: depresión, estrés extremo, agotamiento y crisis existenciales, y configurando cuadros de extrema extenuación y derrumbe emocional y físico. Razones por las que debe ser considerado como un indicador psicológico alarmante.

El síndrome de *burnout* conlleva al resultado percibido de las múltiples exigencias y desafíos que se enfrentan las personas en su diario vivir. Sus causas detalladas son las mismas que involucran el estrés laboral en docentes; por ejemplo, la carga de trabajo excesiva es una de las razones más comunes por las que maestros llegan a sufrir de *Burnout*. Los docentes tienen una gran cantidad de responsabilidades, como: planificación de clases, preparación de materiales, evaluación de estudiantes y participación en reuniones y actividades extracurriculares. Además, deben lidiar con grupos numerosos de estudiantes con diferentes necesidades y habilidades, lo que puede generar un nivel de estrés muy alto.

En segundo lugar, la falta de reconocimiento y apoyo por parte de las instituciones educativas y de la sociedad en general puede contribuir al desarrollo del síndrome de *Burnout* en los docentes. Muchas veces, los docentes no reciben el reconocimiento ni el aprecio que merecen por su ardua labor. Además, las condiciones de trabajo pueden ser difíciles, con salarios bajos, falta de recursos y falta de apoyo administrativo. Todo esto puede hacer que los docentes se sientan infravalorados y desmotivados, lo que agrega un factor de estrés adicional.

En tercer plano, la falta de autonomía y control sobre su trabajo es una causa importante del síndrome de *Burnout* en los docentes. Muchas veces, los docentes deben cumplir con programas y currículos establecidos por las autoridades educativas, lo que limita su capacidad para adaptarse y personalizar su enseñanza según las necesidades individuales de los estudiantes. Esto puede generar frustración y desmotivación en los docentes, ya que no se sienten capaces de ejercer su profesionalidad y creatividad en el aula.

Finalmente, como explica Mouzo (2019), la falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal puede ser una causa determinante del síndrome de *Burnout* en los docentes. Muchos docentes dedican largas horas al trabajo, incluyendo tiempo después de clases para planificar y corregir tareas. Esto puede resultar en una falta de tiempo y energía para dedicar a su vida personal y a actividades de ocio.

Por su parte, Díaz (2010) advierte que la exposición prolongada a niveles intensos de estrés laboral en docentes puede derivar en severos trastornos físicos y psicológicos: fatiga crónica, cefaleas, problemas gastrointestinales, insomnio, ansiedad, ataques de pánico e incluso cuadros depresivos graves con riesgo suicida. Ante este panorama, resulta urgente mejorar las condiciones en que se ejerce la docencia.

Profundizando en los efectos del estrés crónico en docentes, Barraza (2017), advierte sobre la frecuente presencia de *burnout* y sus tres dimensiones características: agotamiento o fatiga emocional, despersonalización con actitudes de cinismo hacia los estudiantes, y deterioro de la autoeficacia con sensaciones de incompetencia profesional. Adicionalmente, se han encontrado correlatos de distrés psicológico, como: ansiedad, depresión, irritabilidad, insomnio, consumo excesivo de excitantes, lamentos somáticos repetitivos y ausentismo laboral frecuente a causa del síndrome.

Cabe destacar también la perspectiva de Gil-Monte (2003), quien advierte que los ambientes físicos inadecuados como: aulas masificadas sin ventilación ni iluminación suficiente, sumado al ruido y la falta de disciplina grupal, constituyen un factor estresante cotidiano que se suma a la alta carga mental que ya de por sí representa la labor de enseñanza. Asimismo, subraya el impacto de las relaciones tensas con administrativos y padres de familia que cuestionan la labor docente, desautorizando al profesor frente a sus estudiantes o cuestionando sus decisiones.

2.4. Tratamientos para la prevención y reducción del estrés laboral

Por lo tanto, habiendo realizado un análisis sobre el Síndrome de *Burnout* y sus síntomas, se pone de manifiesto que es necesario conocer algunas de las estrategias que los docentes deben adoptar para contrarrestar el estrés exorbitante de la acumulación de las situaciones estresantes que demanda, y se han visto involucrados tantos factores internos como externos. Además, como parte de la restauración, Kyriacou (2003), citado por

Contreras, (2018), destacó algunas de las estrategias más frecuentes que se debe implementar en estos casos, tales como:

- Procurar mantener los problemas en perspectiva: Es importante recordar que los problemas que enfrentamos no son permanentes y que podemos encontrar soluciones.
- Evitar los enfrentamientos: Tratar de evitar discusiones acaloradas o situaciones conflictivas. En cambio, es mejor buscar una comunicación abierta y respetuosa para resolver los problemas.
- Intentar relajarse después del trabajo: Al finalizar la jornada laboral, es importante encontrar formas de relajarse y desconectar del trabajo. Esto puede incluir actividades como practicar ejercicio, leer un libro o dedicar tiempo a un hobby.
- Enfrentar activamente los problemas: En lugar de evitar los problemas, es mejor enfrentarlos de manera activa y buscar soluciones efectivas.
- Controlar los sentimientos: Aprender a reconocer y controlar las emociones negativas es fundamental para manejar el estrés. Se pueden usar técnicas de respiración, meditación o hablar con alguien de confianza para expresar sentimientos.
- Reconocer las limitaciones propias: Es importante ser realista y reconocer las limitaciones propias de forma interna e individual. Está bien buscar ayuda o pedir apoyo cuando es necesario, el ser humano es naturalmente social.
- Dedicar más tiempo a determinadas tareas: Identificar las tareas que requieren más atención y dedicar el tiempo necesario para realizarlas de manera adecuada.
- Hablar de los problemas con los demás y expresar los sentimientos: Compartir preocupaciones con personas de confianza ayuda a obtener diferentes perspectivas y encontrar apoyo emocional.

- Llevar una vida personal equilibrada: Es importante encontrar un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Dedicar tiempo a actividades de gusto propio y que contribuyan a la felicidad fuera del ámbito laboral.
- Planificar con tiempo
- Establecer prioridades

Estas estrategias pueden ser muy útiles para ayudar a manejar el estrés y restaurar el equilibrio. Al mantener los problemas en perspectiva, se puede evitar que se conviertan en algo abrumador. Evitar los enfrentamientos innecesarios también puede ayudar a reducir el estrés y mantener un ambiente tranquilo en el trabajo. Tomar un tiempo después del trabajo para relajarse y despejar la mente también puede ser útil para reducir el estrés acumulado. Enfrentarse activamente con los problemas es importante para poder resolverlos y sentir control sobre ellos. Controlar los sentimientos, reconocer limitaciones y establecer prioridades son otras herramientas importantes para manejar el estrés de manera efectiva. También es importante tener una vida personal equilibrada, dedicando tiempo a las relaciones sociales, hobbies y actividades diversas.

Entre otras investigaciones, el estudio de Lazarus, (1998), citado por Berrio, (2011), anuncia una serie de estrategias de afrontamiento más estables o consistentes que otras para tratar el síndrome de *burnout*, ya que obviamente la situación estresante no va a ser similar consecutivamente, sino que tiene un comportamiento variante. Siendo una totalidad de ocho estrategias de afrontamiento, tales como:

- Confrontación: Se refiere a enfrentar las situaciones estresantes y buscar soluciones concretas y efectivas. En lugar de huir o evadir los problemas, se trata de abordarlos de manera directa.
- Distanciamiento: Implica tomar un paso atrás y alejarse emocionalmente de una situación estresante. Esto ayuda a obtener una perspectiva más objetiva y a reducir la carga emocional.

- Autocontrol: Se trata de gestionar las propias emociones y pensamientos para evitar sentirse abrumado o desbordado por el estrés. Esto incluye habilidades como la respiración profunda, la relajación muscular o la meditación.
- Búsqueda de apoyo social: Es importante contar con un sistema de apoyo compuesto por amigos, familiares, compañeros de trabajo o profesionales de la salud mental. Compartir nuestras experiencias y emociones con otras personas puede aliviar la carga emocional.
- Aceptación de la responsabilidad: Implica reconocer nuestra propia responsabilidad en la situación estresante y asumir el control de aquello que está en nuestras manos cambiar.
- Escape-evitación: En ocasiones, puede ser necesario alejarse temporalmente de una situación estresante para prevenir una sobrecarga emocional. Es importante buscar formas saludables de desconectar y relajarse durante estos momentos.
- Planificación de solución de problemas: Implica analizar detenidamente la situación estresante y buscar posibles soluciones de manera creativa y efectiva.
- Reevaluación positiva: Consiste en cambiar la perspectiva desde la cual se ve una situación estresante para encontrar los aspectos positivos o beneficiosos que puedan surgir a partir de ella.

En la misma línea, Salgado (2018) remarca que las estrategias individuales de afrontamiento (relajación, apoyo social, solución de problemas, reestructuración cognitiva) pueden ser útiles, pero no suficientes. Se requiere primordialmente cambios estructurales en el sistema educativo que humanicen la labor docente, promoviendo relaciones más democráticas y armoniosas entre profesores, estudiantes, padres, directivos y autoridades gubernamentales.

Otra aproximación interesante es la que plantea Jiménez et al. (2000), la cual se centra en el análisis del entramado relacional en las comunidades escolares, como variable decisiva

en la presencia de un clima laboral estresante o saludable para el ejercicio de la docencia. Subraya la importancia de generar vínculos profesionales solidarios entre directivos y profesores; de propiciar una convivencia escolar armoniosa, con reglas claras conocidas por todos; y de establecer canales fluidos de comunicación entre el establecimiento, las familias y la comunidad local; como aspectos protectores ante el estrés cotidiano que enfrentan los profesores.

En cuanto a estrategias de afrontamiento, Salanova et al. (2003) estudia las diferencias entre profesorado con alto y bajo malestar laboral. Quienes experimentan más *burnout* tienden a utilizar con menor frecuencia técnicas adaptativas como manejo de problemas, autocontrol emocional o reestructuración cognitiva; y se inclinan por alternativas desadaptativas como huida-evitación o desconexión conductual. Este hallazgo subraya la importancia que los programas psicoeducativos de entrenamiento en recursos de coping pueden servir para prevenir y tratar el estrés en los docentes.

3. METODOLOGÍA

En esta sección se explicarán los fundamentos teóricos de la metodología de la investigación, y, a su vez se brindará una breve explicación de cómo cada componente se relaciona con el estudio propuesto.

3.1. Enfoque y tipo de investigación

La presente investigación cuenta con un enfoque cuantitativo, dado que, se lleva a cabo un análisis de los datos generados mediante la aplicación del instrumento de investigación, esto se respalda bajo este tipo de enfoque, tal como sustenta Pillada, (2021), bajo el concepto de enfoque cuantitativo ya que "implica el uso de herramientas matemáticas y estadísticas para llegar a los resultados", (pág.339). En esta ocasión, se procede a realizar un análisis exhaustivo sobre las causas que provocan el estrés en los docentes de ambas unidades educativas.

De la misma manera, el diseño de investigación es no experimental - transversal, dado que, no se realiza ningún tipo de manipulación de variables, sobre todo porque tiende a realizar observaciones de fenómenos en contexto natural; tal como lo afirma Hernández, (2012). (Consejo Editorial de La Catarina UDLAP, s.f.)

Por otro lado, el tipo de investigación que se realiza es descriptiva porque describen aspectos fundamentales que han contribuido periódicamente en el estrés del profesorado, a más de explicar cuáles son las circunstancias empleadas, permitiendo así determinar las causas del estudio esperadas. Si bien es cierto, se conoce que la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento, como afirma (Zambrano, 2015).

Para el análisis de los datos obtenidos se utilizó el software de un programa estadístico denominado "IBM SPSS Statistics". "Es una hoja de cálculo capaz de resolver operaciones aritméticas, algebraicas y trigonométricas, es un gestor de datos que

permite procesar información de forma dinámica y expresarlos de forma personalizada, eficaz y sencilla según sea el caso, así el investigador puede obtener un análisis estadístico completo de los datos” afirma (Mayorga et al, 2019)

3.2. Unidades de análisis

Para la presente investigación se consideran como unidades de análisis a distintas personas, entre ellos: docentes de las unidades educativas mencionadas, ya que, de ellos se recabarán los resultados para poder comprender a las variables de estudio, además, de determinar la correlación estadística entre ambas partes.

Hernández, et al (2014) indica que es menester definir la población, como explica: “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p.174). Es decir, la población de estudio es la totalidad de individuos que conforman las dos instituciones educativas, en este caso, la población de la presente investigación está conformada por 72 docentes que se encuentran laborando en las instalaciones; es decir, 50 docentes forman parte de la Unidad Víctor Emilio Estrada y 22 docentes, restantes, por parte de la Educativa Ernesto Albán Mosquera.

3.3. Técnicas e instrumentos de investigación

La técnica de encuesta es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz, mientras el cuestionario queda restringido al formulario que contiene las preguntas que son dirigidas a los sujetos objeto de estudio. (Anguita et al. 2003)

Para la recolección de datos, se utilizará una encuesta que contará con diez preguntas estructuradas, es decir, que cuentan con las respectivas alternativas de respuesta cerrada para obtener un resultado objetivo, claro y conciso como recomienda (Salvador-Oliván, 2021).

3.4. Técnicas de análisis de datos

Finalmente, para el análisis de los resultados obtenidos al medir la variable, se utilizó técnicas cuantitativas, específicamente a la estadística descriptiva, que es una rama de las matemáticas que permite recolectar, agrupar, ordenar y presentar grandes cantidades de información de forma descriptiva en tablas y figuras, además, a través de las diversas medidas existentes, se pueden agrupar los datos en función de la tendencia central, dispersión y posición como indica. (Rendón-Macías, 2016).

4. RESULTADOS

Los resultados obtenidos en la presente investigación se organizan en función de los objetivos específicos planteados inicialmente en el plan de trabajo de titulación, se realizó para esta investigación una encuesta con 56 preguntas de tipo Likert. Es necesario comprender que los siguientes resultados fueron encontrados gracias a ítems tales como: supervisión, carencias, cooperación, alumnado, adaptación, valoración y por último mejoras.

4.1. Primer Resultado: Principales estresores asociados a la supervisión de directivos.

Tabla 2 Resultados del nivel de estrés por supervisión docente

Tipo de dato	Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco Estresante	14	19,4%	19,4	19,4
	Algo Estresante	18	25,0%	25,0	44,4
	Bastante Estresante	26	36,1%	36,1	80,6
	Muy Estresante	14	19,4%	19,4	100,0
	Total	72	100,0%	100,0	

Elaborado por: *Los autores*

En la Tabla 2 se puede apreciar que el 19.4% (14) de los encuestados percibe a la supervisión de los directivos como un indicador poco estresante. Comienza a ser alarmante cuando el 25% (18) lo ve como algo estresante. La mayoría de los docentes, el 36.1% (26), coincide que la forma en que se los supervisa resulta bastante estresante. A esto se suma el 19.4% (14), que categoriza a la supervisión de los directivos como muy estresante.

Los problemas más críticos se manifiestan en la inquietud que experimentan los docentes al percibir una falta de respaldo por parte de los directivos. Esta situación a menudo surge debido a relaciones tensas con sus superiores, generando un temor palpable a perder

el empleo en cualquier instante. La incertidumbre laboral se convierte así en una preocupación central que afecta profundamente el bienestar de los educadores.

4.2. Segundo Resultado: Carencias existentes como causas de estrés

Tabla 3 Resultados del nivel de estrés por carencias

Tipo de dato	Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada Estresante	6	8,3%	8,3	8,3
	Poco Estresante	27	37,5%	37,5	45,8
	Algo Estresante	23	31,9%	31,9	77,8
	Bastante Estresante	14	19,4%	19,4	97,2
	Muy Estresante	2	2,8%	2,8	100,0
	Total	72	100,0%	100,0	

Elaborado por: *Los autores*

En la Tabla 3 se muestra que el 8.3% (6) de los encuestados consideran que las carencias son un indicador nada estresante. La mayoría de los docentes, 37.5% (27), coinciden que las carencias son un indicador poco estresante. Se torna preocupante cuando el 31.9% (23), considera que es un indicador algo estresante. Además, el 19.4% (14), ve a las carencias como un indicador bastante estresante. Y por último el 2.8% (2) de los docentes categoriza las carencias como muy estresantes.

Los docentes enfrentan numerosas situaciones que les genera estrés por causa de las carencias, entre las que más se destacan son: la falta de información, de formación, de recursos y definición de sus responsabilidades. Estas carencias repercuten en el desempeño de su trabajo, ya que les impide saber qué, cómo y con qué hacer su labor. Además, muchos docentes no tienen la capacidad de resolución de problemas para situaciones que se les presentan en las aulas de clases, como la diversidad, la inclusión, la convivencia, la innovación, entre otras.

4.3. Tercer Resultado: Aspectos de colaboración que causan estrés

Tabla 4 Resultados del nivel de estrés por colaboración

Tipo de dato	Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada Estresante	1	1,4	1,4	1,4
	Poco Estresante	27	37,5	37,5	38,9
	Algo Estresante	22	30,6	30,6	69,4
	Bastante Estresante	18	25,0	25,0	94,4
	Muy Estresante	4	5,6	5,6	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Elaborado por: *Los autores*

En la Tabla 4 se puede apreciar que el 1.4% (1) percibe a la cooperación como un indicador nada estresante. La mayoría de los docentes, 37.5% (27), asumen que la cooperación es un indicador poco estresante. Genera preocupación cuando el 30.6% (22), coincide que la cooperación es un indicador que resulta algo estresante. El 25.0% (18), manifiesta que la cooperación es un indicador bastante estresante. A esto se le suma el 5.6% (4), de los docentes que categoriza a la cooperación como muy estresante.

La cooperación profesional es un factor clave para el bienestar de los docentes, ya que les permite convivir y con ello generar nuevas experiencias, conocimientos, recursos y con ello crear mejores relaciones laborales. Sin embargo, muchos docentes enfrentan situaciones que impiden la cooperación, casos como: mal ambiente entre docentes, mala consideración de la sociedad a la profesión docente, rivalidad entre colegas, poca participación que tienen al momento de tomar decisiones en la escuela, trabajo excesivo y repetitivo. Estos factores terminan siendo un factor estresor que con el tiempo genera frustración y desconfianza, afectando a su salud física y mental, así como a su rendimiento profesional.

4.4. Cuarto Resultado: Situaciones estresantes vinculadas al alumnado

Tabla 5 Resultados de nivel de estrés por situaciones estresantes vinculadas al alumnado

Tipo de dato	Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada Estresante	4	5,6%	5,6	5,6
	Poco Estresante	29	40,3%	40,3	45,8
	Algo Estresante	20	27,8%	27,8	73,6
	Bastante Estresante	15	20,8%	20,8	94,4
	Muy Estresante	4	5,6%	5,6	100,0
	Total	72	100,0%	100,0	

Elaborado por: *Los autores*

En la tabla 5 se puede observar que el 5.6% (4), percibe al alumnado como un indicador nada estresante, a su vez, también es importante mencionar que el 5.6% (4), considera que el alumnado es un indicador muy estresante. El 20.8% (15), nota al alumnado como un indicador bastante estresante. A esto se le suma que el 27.8% (20), cataloga al alumnado como algo estresante. Por último, genera mucha tranquilidad cuando el 40.3% (29), coincide que el alumnado es un indicador poco estresante.

Las situaciones que enfrentan los docentes en las aulas de clase con los alumnos son un indicador que genera estrés. Porque se relacionan con los aspectos disciplinarios, relacionales, académicos y vocacionales que implican demanda a los docentes. Estas situaciones se podrían ver al momento de mantener la disciplina en la impartición de la clase, al tratar con los problemas de comportamientos de los estudiantes, al presenciar agresiones entre alumnos, entre otras. Estas situaciones pueden generar ansiedad, desgaste y desmotivación en los docentes.

4.5. Quinto Resultado: Estresores en la adaptación a cambios laborales

Tabla 6 Resultados del nivel de estrés por adaptación a cambios laborales

Tipo de dato	Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada Estresante	9	12,5%	12,5	12,5
	Poco Estresante	23	31,9%	31,9	44,4
	Algo Estresante	25	34,7%	34,7	79,2
	Bastante Estresante	11	15,3%	15,3	94,4
	Muy Estresante	4	5,6%	5,6	100,0
	Total	72	100,0%	100,0	

Elaborado por: *Los autores*

En la tabla 6 se puede apreciar que el 5,6% (4) de los encuestados consideran que la adaptación es un indicador muy estresante. El 12,5% (9) de los encuestados manifiestan que la adaptación es un indicador nada estresante. Se puede apreciar que el 15,3% (11) de los encuestados coinciden que la adaptación es un indicador bastante estresante. Genera tranquilidad cuando el 31,9% (23) de los encuestados declaran que la adaptación es un indicador poco estresante. Y por último el 34,7% (25) de los docentes categoriza a la adaptación como un indicador algo estresante.

Los docentes enfrentan diversos estresores en el campo laboral donde se desenvuelven, esto es debido a los cambios que se producen en su profesión, estas pueden requerir nuevas competencias, conocimientos y habilidades. En muchos casos los estresores suelen ser: adaptación a cambios que tienen en su lugar de trabajo y falta de información al momento de conocer cómo se llevarán a cabo los cambios en la institución. En esta ocasión, resulta positivo mencionar que más del 56.9% (31) de los encuestados consideran a este indicador como poco estresante a nada estresante.

Tabla 7 Resultados del nivel de estrés por la valoración

Tipo de dato	Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada Estresante	2	2,8%	2,8	2,8
	Poco Estresante	14	19,4%	19,4	22,2
	Algo Estresante	33	45,8%	45,8	68,1
	Bastante Estresante	21	29,2%	29,2	97,2
	Muy Estresante	2	2,8%	2,8	100,0
	Total	72	100,0%	100,0	

Elaborado por: *Los autores*

En la tabla 7 se puede observar que el 2.8% (2) de los encuestados considera al indicador valoración como muy estresante. El 2.8% (2) percibe al indicador de valoración como nada estresante. El 19.4% (14), considera que el indicador valoración es poco estresante. A esto se le suma el 29.2% (21) de los docentes que categoriza a la valoración como bastante estresante. Y por último el 45.8% (33) de los docentes coincide que la valoración es un indicador algo estresante.

La valoración de otras personas, desde el punto de vista profesional, puede influir de forma significativa en el estrés de los docentes, ya que puede verse afectada la autoestima, la motivación, y su compromiso por cumplir con su trabajo. Existen factores que se encuentran relacionados con la valoración y estos pueden ser: la falta de respaldo de los padres en problemas de disciplina, la asistencia de los padres de familia a tutorías, las demandas de los padres al momento de exigir buenos resultados, y la evaluación a los profesores. En este caso, empieza a preocupar que el 45.8% (33) haya identificado a esta categoría como algo estresante, porque pueden estar pasando por situaciones de presión, conflictos, insatisfacción y desvalorización.

4.6. Séptimo Resultado: Situaciones estresantes que requieren mejoras

Tabla 8 Resultados por situaciones estresantes que requieren mejoras

Tipo de dato	Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada Estresante	1	1,4%	1,4	1,4
	Poco Estresante	24	33,3%	33,3	34,7
	Algo Estresante	25	34,7%	34,7	69,4
	Bastante Estresante	18	25,0%	25,0	94,4
	Muy Estresante	4	5,6%	5,6	100,0
	Total	72	100,0%	100,0	

Elaborado por: *Los autores*

En la Tabla 8 se muestra que el 34.7% (25), de los encuestados consideran que las mejoras son un indicador algo estresante. Genera tranquilidad cuando el 33.3% (23) de los docentes categoriza a las mejoras como un indicador poco estresante. Además, que el 25.0% (18), de los encuestados indica que el indicador mejoras es bastante estresante. El 5.6% (4), considera que las mejoras son un indicador muy estresante. Por último, tenemos el 1.4% (1), percibe al indicador mejoras como nada estresante.

En conclusión, se puede mencionar que los docentes pueden experimentar situaciones de estrés relacionadas con las necesidades de mejora, desde diversos enfoques. Existen factores que son las principales fuentes de estrés en el indicador de mejoras, tales como: agresiones verbales por parte de los alumnos, enseñanza a personas que no valoran la educación e impartición de clase a un grupo muy grande de estudiantes. El 34.7% (25), categoriza a las mejoras de poco estresante a nada estresante, esto claramente es positivo, porque da a entender que los docentes se encuentran enfocados buscando mejorar su situación laboral, su formación continua, y su reconocimiento profesional.

4.7. Octavo Resultado: Un análisis general de las fuentes de estrés en docentes

Tabla 9 Resultados generales obtenidos

Tipo de dato	Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco Estresante	24	33,3%	33,3	33,3
	Algo Estresante	28	38,9%	38,9	72,2
	Bastante Estresante	18	25,0%	25,0	97,2
	Muy Estresante	2	2,8%	2,8	100,0
	Total	72	100,0%	100,0	

Elaborado por: *Los autores*

En la tabla 9, se presentan los datos obtenidos que resumen las percepciones que tienen los docentes al identificar los diferentes agentes de estrés (supervisión, carencias, cooperación, alumnado, adaptación, valoración y mejoras) de manera individual.

Los siguientes resultados revelan que: El 38.9% (28) de los encuestados consideran que el indicador es algo estresante en el entorno laboral, mientras que un 33.3% (24) de los encuestados afirman que es poco estresante. Por otro lado, el 25.0% del profesorado (18) lo percibe como bastante estresante, y solo dos docentes, representando al 2.8% del total, señalan que el ambiente laboral es muy estresante.

Los principales problemas están vinculados a prácticas inadecuadas de parte de las autoridades en áreas como: la orientación, el control y posibles mejoras del proceso de enseñanza y aprendizaje. La inquietud de los docentes se ve reflejada en el ambiente laboral marcado por carencias de materiales, la falta de reconocimiento al profesorado, una limitada participación en la toma de decisiones y un ambiente poco colaborativo. Estos hallazgos nos permiten abordar de manera urgente las deficiencias que existen en las prácticas administrativas, mismas que terminan afectando directamente la calidad de vida laboral en los docentes.

5. DISCUSIÓN

El objetivo general de esta investigación culmina de manera satisfactoria. Esto debido, a que, se logró analizar de manera exhaustiva las causas de estrés que se manifestaban con mayor frecuencia en los docentes de las unidades educativas estudiadas. Así mismo, se pudo determinar que los diferentes ítems permitieron obtener información de como se sienten los docentes cuando se enfrentan a las diferentes situaciones que enfrentan en su día a día. Estos resultados confirman la relevancia y actualidad del tema, y deja una brecha para poder seguir realizando investigaciones en un futuro.

Con respecto al primer resultado, es importante reflexionar sobre lo estresante que es la supervisión de los directivos para los docentes. Más de la mitad de los encuestados asegura que el indicador es bastante estresante. Esto concuerda con lo planteado por Cladellas (2011), cuando asegura que un estilo de liderazgo educativo excesivamente centrado en el control y supervisión jerárquica puede provocar malestar y agobio en el profesorado, generando una constante sensación de exigencia y evaluación rigurosa sobre el desempeño del profesor. La supervisión que reciben los docentes de este estudio se percibe como algo burocrático, muy punitiva y poco pedagógica. Las labores de quienes dirigen se centran más en el cumplimiento de requisitos formales que en el apoyo genuino hacia su labor.

Respecto al segundo resultado, aproximadamente la mitad del profesorado percibe las carencias de recursos materiales y apoyo institucional como bastante o muy estresantes. Este patrón es congruente con el estudio realizado por Hernández-Amorós, (2020), quien examina las condiciones laborales precarias de docentes escolares en México, revelando que la escasez de recursos educativos, tecnológicos y de apoyo pedagógico fueron identificados entre los principales factores causantes de estrés y frustración en su trabajo cotidiano. La insuficiencia de provisión de recursos y sustentos institucionales representa una variable significativa vinculada al malestar laboral del profesorado.

En relación con el tercer resultado, se evidenció que el 61.2% del profesorado reporta serias preocupaciones que ubican a la cooperación con otros docentes en el marco de sus labores como algo seriamente estresante. No obstante, es importante, a decir de Montiel (2010), que se atiendan las dinámicas colectivas entre profesores para promover ambientes laborales más saludables. Las complicaciones que surgen con este estudio no discrepan de lo que expresa el autor previamente citado, por el contrario. En este caso, se develan serios problemas organizativos que sí afectan la colaboración entre docentes pues, se hace mucho énfasis en la competitividad por encima de la genuina colaboración. Esto trae consigo que no suceda una cooperación efectiva, que se alimentan los conflictos interpersonales recurrentes y, por ende, se genere estrés. Como se puede apreciar, las formas en que se desarrollan los procesos colaborativos, más que soluciones, provocan malestar ocupacional.

En referencia al cuarto resultado, mostró que la gran mayoría del profesorado (73.6%) reporta niveles nulos o moderados de estrés provocado por factores directamente asociados a los estudiantes. Este resultado contrasta con lo planteado por Montiel (2010), quien ubicó la relación docente-alumno y los problemas de disciplina en el aula, entre las causas habituales de estrés laboral en los profesores. Esta diferencia podría explicarse por el contexto particular de las instituciones educativas estudiadas. Positivamente dentro de este grupo de estudio, las problemáticas y circunstancias vinculadas de forma cercana con los alumnos, no constituyen una fuente principal de estrés ocupacional para la mayor parte del profesorado.

Respecto al quinto resultado, se evidencia que aproximadamente uno de cada seis docentes reporta dificultad para adaptarse a los cambios, innovaciones e imprevistos dentro de la rutina laboral y les resulta bastante estresante. Este hallazgo concuerda con Caichug et al. (2021), quien subraya la necesidad de reforzar las capacidades de los docentes para afrontar constructivamente múltiples exigencias emergentes de adaptación.

No obstante, resulta positivo mencionar que casi la mitad de los encuestados consideran que la adaptación a cambios laborales es un factor que les genera poco o nada

estrés. Sin embargo, se debe mejorar las habilidades de adaptabilidad a las fluctuaciones del entorno laboral, como una necesidad relevante para mejorar la calidad de trabajo docente.

Finalmente, los resultados 6 y 7 evidenciaron que estos dos factores tienen un efecto preponderante. Por una parte, aproximadamente tres cuartas partes del profesorado reportó que la percepción de su desempeño profesional por parte de otros actores educativos (padres, estudiantes, directivos, autoridades y sociedad en general) les genera de moderado a muy alto estrés. Asimismo, la misma proporción (75%) manifestó altos niveles de estrés provocados por situaciones laborales que demandan mejoras y mayor desarrollo profesional. Ambos resultados son consistentes con la literatura revisada previamente, que ubica a la valoración externa y a la falta de oportunidades para el crecimiento profesional continuo, dentro de los factores altamente estresantes en la labor docente (Montiel 2010; Cladellas 2011). Es factible que la alta responsabilidad asignada a los docentes sobre los resultados del proceso educativo no se equilibre con el reconocimiento, motivación y oportunidades de desarrollo que efectivamente reciben. Esta sensación de falta de valoración y de estancamiento laboral parece constituir un factor determinante del estrés percibido por la mayoría de los participantes.

A través de este análisis más detenido de los hallazgos, se ratifican condiciones relacionadas con supervisión inadecuada, precariedad laboral, conflictos interpersonales, exigencias de adaptabilidad, valoración externa negativa y limitadas oportunidades de mejora; como las principales causas asociadas al estrés de los docentes encuestados.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Los resultados del presente estudio evidencian un panorama sumamente preocupante respecto a las condiciones laborales que enfrenta actualmente el profesorado en las unidades educativas analizadas. Múltiples factores contextuales, institucionales, interpersonales y personales están confluyendo en la configuración de entornos educativos extremadamente hostiles y desgastantes.

En el plano contextual, la creciente desvalorización social de la profesión docente y las presiones que recaen sobre ellos por obtener buenos resultados académicos, están generando una sobrecarga de responsabilidades y una sensación de falta de control sobre los procesos y resultados del proceso educativo. A nivel institucional, las dinámicas de supervisión excesivamente burocratizadas y punitivas por parte de los directivos, sumadas a la escasez de recursos educativos y apoyos pedagógicos, refuerzan la sensación de falta de sustento y andamiaje para llevar adelante su labor.

En la esfera de las relaciones interpersonales, la dificultad para establecer vínculos de genuina cooperación y confianza con pares debido a lógicas individualistas y competitivas priva a los docentes de estos hábitos tan relevantes para mitigar el desgaste cotidiano. Se halló que 7 de cada 10 participantes declaran tener graves dificultades para desarrollar relaciones de cooperación efectiva con sus pares, predominando dinámicas centradas en la competitividad malsana y los conflictos interpersonales irresueltos.

Del mismo modo, aproximadamente dos tercios del profesorado encuestado manifiesta experimentar altos niveles de estrés vinculados a la necesidad urgente de oportunidades de formación continua, crecimiento profesional, reconocimientos por méritos y mejoras en las condiciones contractuales. Y finalmente, en el plano individual, la carencia de oportunidades y estímulos para la formación continua y el crecimiento profesional, están

erosionando progresivamente la motivación, el compromiso y la capacidad de resiliencia de muchos educadores.

6.2 Recomendaciones

Según el análisis de las conclusiones, se realiza una propuesta de recomendaciones que podrían ser de beneficio para futuras investigaciones: socializar con el público objetivo, previo a la aplicación de encuestas donde se recogen datos relacionados con estrés laboral, sobre los fines de la investigación para que la información que suministren sea lo más transparente posible y que las autoridades apoyen el proceso investigativo teniendo en cuenta que puede ser el punto de partida para la resolución de diversos problemas que afectan a los trabajadores.

Diseñar en colaboración estrecha con el psicólogo educativo de la unidad educativa, un programa de capacitación dirigido específicamente a los docentes. Este programa debe enfocarse en el manejo efectivo y la sensibilización profunda respecto a las diversas fuentes de estrés identificadas en el marco de esta investigación. Al abordar estas cuestiones, no solo se estará contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los educadores, sino que también se propicia un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

Implementar un programa participativo y colaborativo, que involucre activamente a todos los miembros del centro educativo, con el fin de, abordar y gestionar de manera efectiva las situaciones cotidianas, teniendo en cuenta los 7 estresores analizados en esta investigación.

7. REFERENCIAS

- Acosta R, A. C., & Jiménez R, L. K. (2019). Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar, Colombia. *Revista Encuentros*, vol. 17(núm. 01), 24-33. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=476661525003>
- Anguita, J. C., Repullo L, J. R., & Donado C, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Revista Atención Primaria. Elsevier*, vol. 31(núm. 8), 527-38. Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-pdf-13047738>
- Asamblea Nacional. (2017). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/05/Ley-Organica-Educacion-Intercultural-Codificado.pdf>
- Ayuso M, J. A. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y *Burnout*. *Revista Iberoamericana de Educación*, 2-14. Obtenido de <https://rieoei.org/RIE/article/view/2575/3565>
- Barraza, V. H. (2017). Las competencias emocionales del docente y su desempeño profesional. *Revista Alternativas en Psicología*, 37, 79-92. Recuperado de: <https://huelladigital.cbachiller.es/secciones/docs/foro/lect-previas-foro/5-competencias-emocionales-docente-desp-prof.pdf>
- Barreto Y, S. S. G. (2020). Procrastinación y estrés laboral, por aislamiento social en docentes de la Ugel 03-Lima 2020. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52199/Yactayo_BSSG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Baque C, G. Y., Calderón C, G. M., Campuzano L, J. G., & Barcia B, M. F. (febrero de 2021). El rol docente y el estrés de la modalidad virtual. *Polo del Conocimiento*, Vol. 6(No. 2), 1016-1026. Obtenido de <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2333/4737>

- Berrío G, N., & Mazo Z, R. (2011). Estrés académico. *Revista de Psicología de la Universidad de Antioquia*, vol. 3(núm. 2), 65-82. Obtenido de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/psicologia/article/view/11369/10646>
- Bustillos M, S. F., Baque V, L. K., & Bustillos M, 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*, vol. 16(núm. 1), 236-240. Obtenido de <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1546/1530>
- Caichug R, D., Ruíz, D., & Laurella, S. L. (2021). El estrés laboral, COVID-19 y otros factores que determinan el bienestar docente. *Tesla Revista Científica*, 54-67. Obtenido de <https://tesla.puertomaderoeditorial.com.ar/index.php/tesla/article/view/5/7>
- Cárdenas Rodríguez, M., Méndez Hinojosa, L. M., & González Ramírez, M. T. (2014). Evaluación del desempeño docente, estrés y *burnout* en profesores universitarios. *Actualidades investigativas en educación*, 14(1), 93-114. Recuperado de: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v14n1/a05v14n1.pdf>
- Cladellas R, C. A. (2011). Percepción del estado de salud y estrés, de profesorado universitario, en relación con la franja horaria de docencia. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, vol. 9(núm. 1), 217-240. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2931/293122834011.pdf>
- Congreso Nacional. (septiembre de 2012). *Código del Trabajo*. Obtenido de Registro Oficial Suplemento 167: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>
- Consejo de Educación Superior. (2022). *Reglamento de Carrera y Escalafón del personal académico del Sistema de Educación Superior*. Obtenido de Cuarto Suplemento del Registro Oficial No.506: <https://www.ces.gob.ec/lotaip/2022/Marzo/a3/Reglamento%20de%20Carrera%20y%20Escalaf%C3%B3n%20del%20Personal%20Acad%C3%A9mico%20del%20Sistema%20de%20Educaci%C3%B3n%20Superior.pdf>

- Consejo Editorial de La Catarina UDLAP. (s.f). *Metodología de Investigación*. Obtenido de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/herandez_s_j/capitulo3.pdf
- Contreras C, P., & Barraza M, A. (2018). Estrategias de afrontamiento al estrés laboral en docentes de educación básica. *Revista EUREKA*, vol. 13(núm. 2), 248-262. Obtenido de <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2018/06/905721/eureka-13-2-14.pdf>
- Cortés R, J. L. (febrero de 2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1-11. Obtenido de <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2560/2598>
- Díaz Martín, Y. (2010). Estrés académico y afrontamiento en estudiantes de Medicina. *Humanidades Médicas*, 10(1), 0-0.
- Fernández A, C. (2021). *El estrés en las enfermedades cardiovasculares*. Obtenido de Capítulo 66: https://www.fbbva.es/microsites/salud_cardio/mult/fbbva_libroCorazon_cap66.pdf
- García, C. M., & Vaillant, D. (2010). Desarrollo profesional docente: ¿Cómo se aprende a enseñar? (Vol. 115). Narcea Ediciones. Recuperado de: [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=tjYgXPt0zv4C&oi=fnd&pg=PA7&dq=Garc%C3%ADa,+C.+M.,+%26+Vaillant,+D.+\(2010\).+Desarrollo+profesional+docente:+%C2%BFC%C3%B3mo+se+aprende+a+ense%C3%B1ar%3F+\(Vol.+115\).+Narcea+Ediciones.&ots=K34ycrtVNe&sig=TWbr8fDFtYqHBkNiTQ40vrPhQ9s#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=tjYgXPt0zv4C&oi=fnd&pg=PA7&dq=Garc%C3%ADa,+C.+M.,+%26+Vaillant,+D.+(2010).+Desarrollo+profesional+docente:+%C2%BFC%C3%B3mo+se+aprende+a+ense%C3%B1ar%3F+(Vol.+115).+Narcea+Ediciones.&ots=K34ycrtVNe&sig=TWbr8fDFtYqHBkNiTQ40vrPhQ9s#v=onepage&q&f=false)
- García B, Nathaly, & Mazo Zea, Rodrigo. (2011). Estrés Académico. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 3(2), 65-82. Recuperado en 24 de noviembre de 2023, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-48922011000200006&lng=pt&tlng=es.
- Gil-Monte, P. R. (2003). *Burnout* síndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? *Revista de Psicología del*

Trabajo y de las Organizaciones, 19(2), 181-197. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/pdf/2313/231318052004.pdf>

González Aristizábal, D. S. (2021). Diseño de una propuesta inicial de intervención de factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en personal docente de la Universidad ECCI en Bogotá DC.

Gurumendi E, I. E., Panunzio, A. P., Calle G, M. A., & Borja S, M. A. (2021). Síndrome *burnout* en docentes universitarios. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento RECIMUNDO*, 205-219. Obtenido de

<https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1246/1769>

Hernández-Amorós, M. J., Urrea-Solano, M., Merma-Molina, G., Martínez-Roig, R., & Gavilan-Martin, D. (2020). Valoración de una experiencia de aprendizaje transversal con Moodle para el trabajo de las técnicas de estudio. Recuperado de:

https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/109593/1/Hernandez-Amoros_etal_Tecnologia-como-Eje-Cambio-Metodologico.pdf

Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, P. (2012). Estudio de caso. Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill. Recuperado el, 21. Recuperado de:

<https://shorturl.at/svAIM>

Iriarte P, A. J., Barreto M, C. A., Campo L, K., & Domínguez de La Ossa, E. (2020). La inteligencia espiritual como estrategia para afrontar de manera constructiva el estrés laboral docente. *Revista electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesora*, vol. 24(núm. 1), 101-113. Obtenido de

<https://revistas.um.es/reifop/article/view/435581/299981>

Jiménez, B. M., Hernández, E. G., & Gutiérrez, J. L. G. (2000). La evaluación del estrés y el *burnout* del profesorado: el CBP-R. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 151-171. Obtenido de:

https://www.researchgate.net/profile/Bernardo-Moreno-Jimenez/publication/285131459_La_evaluacion_del_estres_y_el_burnout_del_profe

[sorado_EI_CBP-R/links/566d9c8808aea0892c5271c9/La-evaluacion-del-estres-y-el-burnout-del-profesorado-EI-CBP-R.pdf](https://www.redalyc.org/pdf/834/83410203.pdf)

- Martínez D, E. S., & Díaz G, D. A. (2007). Una aproximación psicosocial al estrés escolar. *Revista Educación y Educadores*, vol. 10(núm. 2), 11-22. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/834/83410203.pdf>
- Mejía, C. R., Chacon, J. I., Garnica, L. R., Chacón P, S. A., García E, Y. A., & Enamorado L, O. M. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, vol.28 (no.3), 204-211. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
- Mejía M, J. A. (2017). Gestión administrativa del director y estrés laboral docente de la institución educativa emblemática “Pedro E. Paulet Mostajo” Huacho-2017.
- Ministerio de Educación. (2020). *ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2020-00045-A*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/10/MINEDUC-MINEDUC-2020-00045-A.pdf>
- Montiel H, L. M. (2010). Importancia de la salud laboral docente: estudio de un caso concreto. *Espiral. Cuadernos del Profesorado [en línea]*, vol. 3(núm. 5), 11-29. Obtenido de <https://ojs.ual.es/ojs/index.php/ESPIRAL/article/view/900/819>
- Pineda A, W. F., Dávila T, J., & Alva R, C. L. (abril de 2021). Estrés laboral del docente de primaria, en el trabajo remoto. *Revista Ciencia y Tecnología*, Vol. 17(Nº 3), 25-33. Obtenido de <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/3827/4448>
- Rendón-Macías, M. E., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda-Novales, M. G. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*, 63(4), 397-407. <https://doi.org/10.29262/ram.v63i4.230>
- Rodríguez, L., Oramas, A., & Rodríguez, E. (2007). Estrés en docentes de educación básica: estudio de caso en Guanajuato, México. *Salud de los Trabajadores*, 15(1), 5-16. Recuperado de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382007000100002&lng=es&tlng=es

Ruay, R. (2010). El rol del docente en el contexto actual. *Revista Electrónica de Desarrollo de Competencias (REDEC)*, II, (6), p.116-123. Recuperado de:

<http://dta.usalca.cl/ojs/index.php/fcompeten%20cias/article/viewFile/82/76>

Salanova, M., Llorens, S., & García-Renedo, M. (2003). ¿Por qué se están quemando los profesores? *Prevención, trabajo y salud*, 28(1), 16-24. Recuperado de:

https://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2003_Salanova-Llorens-Garc%C3%ADa-Renedo.pdf

Salgado Roa, J., Lería Dulčić, F., Arcos C, L., Pineda A, C., & González C, C. (2018).

Actitud y resistencia al cambio organizacional en trabajadores mineros. *Revista de Psicología (PUCP)*, 36(1), 105-134. Recuperado de:

<http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v36n1/a04v36n1.pdf>

Salvador-Oliván, J. A., Marco-Cuenca, G., & Arquero-Avilés, R. (2021). Evaluación de la investigación con encuestas en artículos publicados en revistas del área de Biblioteconomía y Documentación. *Revista española de documentación científica*, 44(2), e295-e295. Recuperado de:

<https://redc.revistas.csic.es/index.php/redc/article/view/1322/2087>

Secretaría Nacional de Planificación. (2021). *Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025*. Obtenido de

https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/plan/files/Plan-de-Creaci%C3%B3n-de-Oportunidades-2021-2025-Aprobado_compressed.pdf

Zambrano, A. (2015). *Tipos de Investigación*. Obtenido de

https://www.academia.edu/18122652/TIPOS_DE_INVESTIGACION

8. ANEXOS



SANTO DOMINGO

DIRECCIÓN DE
INVESTIGACIÓN Y POSTGRADOS

Santo Domingo, 05 de julio de 2023

Señora
María Zambrano Cedeño
Rectora de la Unidad Educativa Victor Emilio Estrada
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 PILAMUNGA CONDOY JORGE JAVIER, con C.C: 2300793805 y ROMERO NEIRA SANTIAGO DAVID, con C.C: 2300557952 son estudiantes del séptimo nivel, asignatura Investigación Aplicada, Escuela de Ciencias de la Educación. Actualmente se encuentran elaborando su Trabajo de Titulación denominado: **ANÁLISIS DE LAS CAUSAS QUE PROVOCAN ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA EN SANTO DOMINGO, ECUADOR. 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 Victor Emilio Estrada.

Cordialmente,



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



Anexo 1: Carta de Apertura de la unidad Educativa "Victor Emilio Estrada"



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

**SANTO
DOMINGO**

DIRECCIÓN DE
INVESTIGACIÓN Y POSTGRADOS

Santo Domingo, 05 de julio de 2023

Señor
Duval Mora Vásquez
Rector de la Unidad Educativa Ernesto Albán Mosquera
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 PILAMUNGA CONDOY JORGE JAVIER, con C.C: 2300793805 y ROMERO NEIRA SANTIAGO DAVID, con C.C: 2300557952 son estudiantes del séptimo nivel, asignatura Investigación Aplicada, Escuela de Ciencias de la Educación. Actualmente se encuentran elaborando su Trabajo de Titulación denominado: **ANÁLISIS DE LAS CAUSAS QUE PROVOCAN ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA EN SANTO DOMINGO, ECUADOR, PERÍODO 2023-2024**; por tal motivo, solicito muy comedidamente, se les permita desarrollar en su Institución las siguientes actividades:

ACTIVIDADES:

I. 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 Ernesto Albán Mosquera.

Cordialmente,



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



Anexo 2: Carta de Apertura de la unidad Educativa “Ernesto Albán Mosquera”



**UNIDAD EDUCATIVA
"VÍCTOR EMILIO ESTRADA"**



SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS-ECUADOR

Distrito: 23D01 CIRCUITO: C06_11 Parroquia: Chigulpe CÓDIGO AMIE: 23H00220
Coop. Nuevo Santo Domingo EMAIL: colegioee@hotmail.com Telf. 2748163

Santo Domingo, 13 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 VÍCTOR EMILIO ESTRADA Y ERNESTO ALBAN MOSQUERA EN SANTO DOMINGO, ECUADOR. PERÍODO 2023-2024**; elaborado por las Sres. **PILAMUNGA CONDOY JORGE JAVIER Y ROMERO NEIRA SANTIAGO DAVID** ha favorecido al desarrollo organizacional de la empresa generando un impacto en los profesores y directivos de la Unidad Educativa Víctor Emilio Estrada.

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

Atentamente,


María Zambrano Cedeño, Mg.
Rector de la Unidad Educativa Víctor Emilio Estrada



Anexo 3: Carta de impacto de la unidad Educativa "Víctor Emilio Estrada"



**UNIDAD EDUCATIVA
"ERNESTO ALBAN MOSQUERA"**

SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS-ECUADOR

Distrito: 23D01
Coop. Aquepí

CIRCUITO: C02_05
EMAIL: ucernestoalban.sdt@hotmail.com

Parroquia: Río Verde

CÓDIGO AMIE: 23H00202
Telf. 2762100



Santo Domingo, 13 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 VÍCTOR EMILIO ESTRADA Y ERNESTO ALBAN MOSQUERA EN SANTO DOMINGO, ECUADOR. PERÍODO 2023-2024**; elaborado por las Sres. **PILAMUNGA CONDOY JORGE JAVIER Y ROMERO NEIRA SANTIAGO DAVID** ha favorecido al desarrollo organizacional de la empresa generando un impacto en los profesores y directivos de la Unidad Educativa Ernesto Alban Mosquera.

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

Atentamente,

Vicente Acosta, Mg.



Rector de la Unidad Educativa Ernesto Alban Mosquera

Anexo 4: Carta de impacto de la Unidad Educativa "Ernesto Alban Mosquera"