



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 CIUDAD DE GUARANDA Y DR. CARLOS RUFINO MARÍN EN SANTO DOMINGO, ECUADOR. PERÍODO 2023-2024.

TRABAJO DE TITULACIÓN

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

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

Autoría:

Morales Ramón Melany Estefania

Ramírez Alvarado Mishell Dayana

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 CIUDAD DE GUARANDA Y DR. CARLOS RUFINO MARÍN EN SANTO DOMINGO, ECUADOR. PERÍODO 2023-2024.

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

Autoría:

Morales Ramón Melany Estefania

Ramírez Alvarado Mishell Dayana

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 Cristian Marcelo, Mg.
COORDINADOR DE LA CARRERA DE GRADO

Santo Domingo – Ecuador
Febrero, 2024

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Nosotras, Morales Ramon Melany Estefania, portadora de la cédula de ciudadanía 2300298672, y Ramírez Alvarado Mishell Dayana, portadora de la cédula de ciudadanía 1720864543, declaramos que los resultados obtenidos en la investigación que presentamos como informe final, previo a la obtención del Grado de Licenciada 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.

A handwritten signature in blue ink that reads "Melany Morales". The signature is stylized with a long horizontal stroke extending to the left.

Morales Ramón Melany Estefania
C.C. 2300298672

A handwritten signature in blue ink that reads "Ramírez". The signature is stylized with a large, circular flourish above the name.

Ramírez Alvarado Mishell Dayana
C.C. 1720864543

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

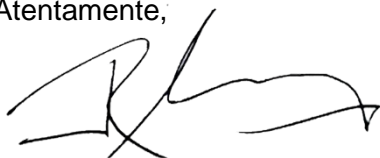
De mi consideración,

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 CIUDAD DE GUARANDA Y DR. CARLOS RUFINO MARÍN EN SANTO DOMINGO, ECUADOR. PERÍODO 2023-2024, realizado por los estudiantes: Morales Ramon Melany Estefania con cédula de ciudadanía 2300298672 y Ramírez Alvarado Mishell Dayana con cédula de ciudadanía 1720864543, previo a la obtención del título de Licenciada 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, Haga clic aquí para escribir una fecha..

Atentamente,



Lorenzo Benítez Roberto, Mg.

Profesor Titular Auxiliar I

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal analizar las causas de estrés laboral que se manifiesta con más frecuencia en los docentes de las unidades educativas Ciudad De Guaranda Y Dr. Carlos Rufino Marín en Santo Domingo, Ecuador.

Metodológicamente se partió del enfoque cuantitativo, con diseño no experimental – transversal para describir los hallazgos obtenidos. Se trabajó con toda la población, constituida por 63 docentes que se distribuyen en las dos unidades educativas del estudio. Para la recolección de datos fue empleada la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Se aplicó la estadística descriptiva durante el análisis de los resultados que a su vez fueron expresados en frecuencias y porcentajes. Se pudo apreciar que los docentes temen perder sus empleos, perciben que sus iniciativas no son aprobadas, no gozan del reconocimiento por parte de sus compañeros y enfrentan una escasez de materiales que atenta contra su práctica profesional. Esto provoca estrés laboral. Se concluye en que el estrés docente se manifiesta como un fenómeno complejo, influenciado por la forma en que son supervisados, las limitaciones de recursos, las tensiones en las relaciones profesionales y las demandas de adaptación a cambios. Las preocupaciones sobre la evaluación y la falta de reconocimiento contribuyen significativamente al deterioro del bienestar laboral.

Palabras clave: Estrés, docentes, comunicación, educación

ABSTRACT

The main objective of this research was to analyze the causes of work-related stress that is most frequently manifested in teachers of the Ciudad De Guaranda and Dr. Carlos Rufino Marín educational units in Santo Domingo, Ecuador. Methodologically, the quantitative approach was used, with a non-experimental-cross-sectional design to describe the findings obtained. We worked with the entire population, made up of 63 teachers who are distributed in the two educational units of the study. For data collection, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument. Descriptive statistics were applied during the analysis of the results, which in turn were expressed in frequencies and percentages. It could be seen that teachers fear losing their jobs, perceive that their initiatives are not approved, do not enjoy recognition from their peers and face a shortage of materials that threatens their professional practice. This causes work-related stress. It is concluded that teacher stress manifests itself as a complex phenomenon, influenced by the way in which they are supervised, resource limitations, tensions in professional relationships and the demands of adapting to changes. Concerns about evaluation and lack of recognition contribute significantly to the deterioration of workplace well-being.

Keywords: Stress, teachers, communication, education

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Antecedentes	10
1.2. Planteamiento y delimitación del problema.....	11
1.3. Preguntas de investigación.....	12
1.4. Justificación.....	13
1.5. Objetivos de investigación	14
1.5.1. Objetivo general.....	14
1.5.2. Objetivos específicos	14
2. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	16
2.1. Tipos de estrés. Reflexión Necesaria	16
2.2. Causas que provocan estrés laboral en el contexto docente	19
2.3. Efectos del estrés laboral en la salud del profesorado.....	22
2.4. Tratamientos para la prevención y reducción del estrés laboral	25
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: Supervisión docente y su influencia en el estrés laboral.....	31
4.2. Resultado: Carencia en la vida laboral del docente. Análisis de su impacto	32
4.3. Tercer Resultado: El estrés laboral producto de la cooperación entre docentes.....	33
4.4. Cuarto Resultado: Influencias del alumnado en estrés laboral que afecta a los docentes	34
4.5. Quinto Resultado: La adaptación a nuevos cambios. Una fuente de estrés laboral para el profesorado	35

4.6. Sexto Resultado: La valoración profesional como factor determinante del estrés laboral de docentes.....	36
4.7. Séptimo Resultado: Necesidades de mejora en el ambiente de trabajo docente.....	37
4.8. Octavo Resultado: Un análisis general de las fuentes de estrés en docentes	37
5. DISCUSIÓN	39
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	42
6.1. Conclusiones.....	42
6.2. Recomendaciones.....	43
7. REFERENCIAS	45
8. ANEXOS.....	53

1. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral en docentes es un tema complejo y de gran relevancia, es fundamental abordar este problema de manera integral, comprender las causas y consecuencias de este fenómeno en el ámbito educativo. Para ello se analizarán estudios previos.

1.1. Antecedentes

Según Rabanal et al. (2021), investigaron sobre estrés laboral y desempeño en docentes de Instituciones Educativas Públicas con miras a determinar la relación entre estrés laboral y desempeño de las Instituciones Educativas de Chepén. El estudio fue cuantitativo, experimental, transversal y correlacional. Se encuestaron 125 docentes, con dos cuestionarios distintos. Los resultados muestran una relación inversa entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes, lo que indica un nivel medio de estrés y buen desempeño laboral en la mayoría de los docentes.

En Ecuador, García (2021), investigó sobre estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta. Se propuso evaluar el estrés laboral en docentes mediante la aplicación de la nota técnica de prevención, analizando la relación entre las fuentes de estrés, estrategias de afrontamiento y la sintomatología de salud percibida. Fueron encuestados 57 docentes. Los resultados declaran que la mayoría de docentes presentan un alto nivel de estrés, posteriormente se concluye que las autoridades y el Ministerio de Educación deben promover programas de intervención y prevención para enfrentar las situaciones estresantes en la jornada laboral docente.

Por otra parte, Carrión et al., (2022), estudiaron los factores que influyen en el tecnoestrés docente durante la pandemia por la COVID-19 en Ecuador. Buscaban identificar los agentes de estrés asociados al uso de las TIC en docentes de educación primaria y secundaria. Cuantitativamente muestrearon a 485 docentes de unidades educativas fiscales y particulares de la Provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas. Indagaron sobre la ansiedad, la fatiga, la ineficacia y el escepticismo frente al reto que trajo consigo el uso sistemático de las TIC. Los resultados indicaron una influencia significativa de estos factores en el tecnoestrés y afectaciones de salud física y mental en los docentes.

El estrés laboral en docentes ha sido estudiado en diversos contextos, explorando su relación con el desempeño laboral y el uso de tecnologías educativas. Aunque se han realizado investigaciones significativas, aún falta profundizar en el análisis de las causas específicas que provocan estrés en los docentes. Por ello, se propone investigar las causas subyacentes del estrés laboral en docentes, centrándose en factores como la supervisión, la relación con los estudiantes, la adaptación y otros aspectos específicos del contexto educativo y como estos afectan en el bienestar de los educadores.

1.2. Planteamiento y delimitación del problema

Reflexionando sobre lo expuesto anteriormente, se infiere que el estrés es un problema a escala mundial. Es de sumo interés para todas las áreas y la educación no escapa de ello. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) el estrés es el cansancio mental que afecta negativamente la salud psicológica y física debido a presiones excesivas. (2020). El estrés va más allá del agotamiento y afecta negativamente a la salud mental y física. Las presiones diarias pueden desequilibrar el bienestar en general.

Una investigación realizada por Domínguez (2020) en Buenos Aires, menciona que el 50% de los docentes sufren de estrés por la carga horaria, el 41.7% por dirigir a un grupo numeroso de estudiantes y un 37.5% porque trabajan en más de una institución educativa, considerándose estos los principales factores en afectar la salud de los docentes.

En el contexto del Ecuador, el Código de Trabajo (2015) en su Artículo 410. - Obligaciones respecto de la prevención de riesgos, se plantea que: “Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida” (p.104). Puede entonces entenderse a la salud como el estado completo de bienestar físico, psicológico y social (OMS, 1948). Los empleadores deberían garantizar el cuidado de la salud mental de los docentes.

El estrés constituye una seria preocupación en los contextos educativos. Cuando un docente presenta estrés laboral puede sentirse deprimido, agotado y con dificultades de concentración: esto podría afectar su rendimiento. Por lo tanto, es necesario analizar a fondo este fenómeno, comprender sus causas y consecuencias, y establecer mecanismos de apoyo para reducir el problema y abordar las dificultades asociadas (Cevallos et al., 2021).

El profesorado de Educación General Básica (EGB) en Santo Domingo, Ecuador, también experimenta estas complicaciones. Sin embargo, se requiere identificar las causas y analizar minuciosamente este fenómeno.

1.3. Preguntas de investigación

Debido a todo lo expuesto 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 Ciudad de Guaranda y Dr. Carlos Rufino Marín en Santo Domingo, Ecuador?

Dicho problema de investigación se sistematiza en las siguientes preguntas específicas:

- ¿Qué estresores asociados a la supervisión de los directivos afectan más a los docentes de las dos unidades educativas en Santo Domingo, Ecuador?

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

1.4. Justificación

Esta investigación se interesa por las causas que provocan estrés en los profesores de EGB. Por ello, es vital identificarlas y analizarlas. Su comprensión es crucial por el impacto de este fenómeno en el entorno escolar.

Esta investigación es viable y factible porque cuenta con la disponibilidad y predisposición de los investigadores, no hay gastos que vayan más allá de lo que

normalmente una persona precisa para su alimentación y transportación. Existe una motivación fuerte que invita a la mejoría de las condiciones laborales y el bienestar del profesorado. El estudio tributa de forma directa al objetivo uno del eje económico del Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025. “Incrementar y fomentar, de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales” (Secretaría Nacional de Desarrollo, 2021, p. 49).

Los docentes son los beneficiarios directos de esta investigación, comprenderán donde están las mayores fuentes de estrés en el contexto laboral y esto permite tomar buenas decisiones. Todo tiene un impacto positivo en la calidad de la educación a nivel institucional, por lo que directivos y estudiantes, también se verán beneficiados.

1.5. Objetivos de investigación

1.5.1. Objetivo general

- Analizar las causas de estrés laboral que se manifiesta con más frecuencia en los docentes de las unidades educativas CIUDAD DE GUARANDA y DR. CARLOS RUFINO MARÍN en 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 dos unidades educativas en Santo Domingo, Ecuador.
- Determinar las carencias existentes que pueden considerarse como causas importantes de estrés laboral en los docentes de las dos unidades educativas 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 dos unidades educativas en Santo Domingo, Ecuador.
- Evaluar lo estresante que pueden ser diversas situaciones estrechamente vinculadas con el alumnado para los docentes de las dos unidades educativas de 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 dos unidades educativas de 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 dos unidades educativas de 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 dos unidades educativas de Santo Domingo, Ecuador.

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Tipos de estrés. Reflexión Necesaria

El tema del estrés en la actualidad es un tópico de bastante importancia debido a todos los efectos negativos que trae consigo para la persona que lo está presentando. El Dr. Hans Selye fue considerado el padre en el estudio relevante del estrés y fue en 1935 que lo definió como “La respuesta adaptativa del organismo ante los diversos estresores” (Brown, 2022, p.1). También se puede definir al estrés como un estado de preocupación o tensión en las personas provocado por una situación desafiante. Experimentar cierto nivel de estrés ya se considera una reacción natural, una respuesta del cuerpo a las amenazas y otros estímulos. Y la forma en que nosotros respondemos al estrés determinará nuestro bienestar físico y emocional (OMS, 2023). Las personas llegan a experimentar el estrés como una respuesta física y emocional que da el cuerpo humano a las diferentes demandas o presiones excesivas en su vida. Una respuesta corporal típica a circunstancias que se pueden percibir como desafiantes o alarmantes.

Tales situaciones pueden estar relacionadas al trabajo, escuela, relaciones intrapersonales difíciles de llevar o los eventos traumáticos, todos estos pueden contribuir al estrés (National Institute of Mental Health [NIH], 2020). Es importante que el estrés sea gestionado de manera correcta y saludable, buscando varias actividades que ayuden a promover la relajación y el bienestar (Peña, 2019). Al momento en que se trabaja para prevenir el estrés, se está disminuyendo presión al estado mental y emocional del individuo.

Al hablar de estrés laboral, se hace referencia a las respuestas físicas, mentales y emocionales que llega a experimentar una persona como consecuencia de las múltiples presiones y demandas excesivas en el entorno de su trabajo. El estrés laboral es un síndrome o también se lo considera un conjunto de reacciones fisiológicas que presenta el cuerpo ante los agentes negativos que se presentan en el diario vivir (Patlan, 2019). Generalmente, el origen del estrés en una persona se debe a la carga del trabajo excesivo,

la falta de control en sus actividades diarias, la inseguridad o la irresponsabilidad laboral. La presión laboral que se presenta en las personas se considera inevitable, la sobrecarga de trabajo que se coloca en los trabajadores, las altas expectativas y el buen desempeño laboral son las características que se enfrentan los trabajadores día con día.

El estrés laboral en docentes es un tema de bastante interés, pues los educadores constantemente están respondiendo a un sin número de desafíos, esto genera presiones en el ámbito laboral que pueden ocasionar altos niveles de estrés (Acosta et al., 2019). El estrés en docentes depende de varios factores, como las carencias formativas, la poca ayuda del personal administrativo, las pocas oportunidades que se presentan para poder desarrollarse en un ámbito laboral y la poca motivación que se tienen a ellos mismos.

No obstante, diversos autores mencionan que no solo existe un tipo de estrés negativo, sino que, en pequeñas dosis podría ser favorecedor para el individuo, es así que se clasifica al estrés en dos tipos. El eustrés, siendo este un estrés de tipo positivo, se relaciona solo con las impresiones del mundo externo y no suele producir alguna complicación o desequilibrio orgánico, puesto que aparece en pequeños períodos de tiempo. Mientras que el distrés si lleva un desequilibrio mental y emocional, produciendo una aceleración en la función del cuerpo ante desafíos (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST], 2022).

Al estrés se le debe tratar como un tema colectivo y no de manera individual, conforme este se vaya agravando no solo afectará a la persona que lo padece, sino que a toda una población trabajadora. En su actividad laboral, los docentes suelen tener múltiples responsabilidades que afectan sus tiempos de descanso. Planificar, preparar los respectivos materiales, entre otras tareas, demanda una dedicación que va más allá de los horarios contemplados en el contrato laboral (INSST, 2022). El ambiente escolar y las relaciones interpersonales también suelen verse afectadas con en el estrés que aqueja a los docentes.

El estrés puede tener efectos negativos notorios, tanto en el plano personal como en su desempeño profesional. Es crucial que las instituciones educativas y los sistemas escolares ofrezcan apoyo y cuenten con los recursos apropiados para ayudar a los docentes a gestionar y reducir el estrés. Además, el profesorado necesita saber cuándo tomar medidas para asegurar su cuidado personal y salvaguardar su bienestar.

Diversos son los estudios que clasifican al estrés en distintos tipos, teniendo en cuenta el grado en que se manifiestan, a continuación, se abordarán tres de los principales, según la literatura consultada. En primera instancia, está el estrés agudo, que es el resultado de una respuesta inmediata y oportuna del cuerpo ante situaciones que provocan cierto grado de malestar temporal, este surge cuando se experimentan ciertos eventos, exámenes o exposiciones en situaciones de emergencia. Una vez que la situación generadora de estrés termina, el estrés agudo también desaparece (Muñoz et al., 2020).

De manera consecutiva se encuentra el estrés episódico, se refiere a una respuesta de estrés que se manifiesta de manera recurrente en una persona frente a diversas situaciones que le causan malestar, angustia o ira, entre otros síntomas. Este tipo de estrés se caracteriza por patrones repetitivos a lo largo del tiempo, donde la persona experimenta episodios de tensión aguda en respuesta a diferentes eventos estresantes en su vida. Estos eventos pueden variar desde presiones sociales hasta maltratos familiares o desilusiones amorosas (García, 2022).

Finalmente, está el estrés crónico, que se podría considerar como uno de los más relevantes y preocupantes en el ser humano, puesto que, tiene un impacto negativo tanto en la salud física y mental (Jiménez, 2020). En este punto las personas suelen verse afectadas por una o varias situaciones puntuales que se alargan por prolongados períodos de tiempo. Para considerarse estrés crónico, este debe durar varias semanas, meses o años, por lo cual, es posible que aparezcan fallas cognitivas, diversas dificultades para adaptarse a situaciones y una pérdida del equilibrio mental o fisiológico, incluso pueden llegar a surgir pensamientos o conductas suicidas.

El profesorado, al igual que otras profesiones, presenta diversas responsabilidades que requieren de formación permanente para afrontarlas. Sin embargo, la mayor parte de problemas sociales impregna a las familias, quienes transmiten su cultura y hábitos hacia las nuevas generaciones. Esto ocasiona que el alumnado que ingresa al sistema educativo sea un reflejo de todas las dificultades desatendidas de la sociedad y que cada vez sea más complejo llevar el rol de educador.

Por ello, se considera que en ocasiones las capacidades de los docentes para afrontar y resolver conflictos con el estudiantado y en el sistema educativo, se ve superada, generando estrés agudo, frecuentemente estrés episódico y pocas veces estrés crónico. Los educadores constantemente enfrentan problemáticas reales y complejas que van desde la falta de recursos para impartir una clase con calidad, hasta el deficiente apoyo para trabajar con niños, niñas y adolescentes que presentan necesidades educativas especiales. En medio de estos dos extremos hay estresores complejos que pueden detonar y complicar la salud psico-fisiológica de los docentes y de quienes conviven a su alrededor.

Cuando los docentes demuestran tener o haber sufrido algún tipo de estrés por su trabajo en las aulas, surgen necesidades al seno de la administración que deben ser atendidas con prontitud. Las consecuencias pueden ser fatales, tanto para su salud como para la labor que realizan. Pero no solo se puede pensar en las consecuencias. ¿Solo el docente que lo demuestra se verá afectado por el estrés? ¿Qué está pasando realmente en la institución y dónde están los estresores? ¿Qué provoca el estrés en ese contexto?

2.2. Causas que provocan estrés laboral en el contexto docente

Los cambios sistemáticos en la educación no son cosa de ahora, en tanto cambia la realidad surgen nuevas aspiraciones en la sociedad, pero el cambio en las formas que sucede la educación formal, tanto a nivel de país como institucional, siempre es complejo y desafiante. El grado de exigencias, producto de las nuevas aspiraciones que se pretenden alcanzar, hace que los docentes se vean obligados a vencer nuevos retos. Cada día se

atribuyen nuevas responsabilidades que convergen en la detonación del estrés (Carrilo et al., 2019).

La profesión docente se ha encontrado sometida a requerimientos que traen consigo serias complicaciones. La formación de niños y jóvenes recae en sus hombros con fuerza, y esta responsabilidad, que ya pesa bastante, invita al debate sobre valores éticos y morales que muchas veces se violan por quienes planifican, legislan y disponen las formas en que tiene que trabajar el profesorado.

En el contexto docente, existen varias causas que pueden provocar un nivel de estrés laboral elevado, entre las principales se encuentran:

a) La sobrecarga de trabajo: se trata de un exceso de responsabilidades depositadas en el docente, que superan todo lo que debe realizar en y para la clase, como la atención individualizada a estudiantes y padres de familia (brindando mayor énfasis a quienes lo requieran), la participación en cuestiones burocráticas que demanda tiempo y esfuerzo, la resolución constante de conflictos, la adaptación a los cambios que se generen desde la Unidad Central de Educación o actividades extracurriculares que la mayor parte de veces no son remuneradas y emplean tiempo personal del profesorado (Ortiz, 2020).

b) La presión académica: los docentes a menudo se ven frente expectativas elevadas, tanto de los estudiantes y padres de familia como de los administrativos de la institución. Los deseos de poder contribuir, brindando una educación de calidad, acercándose a los altos estándares académicos dispuestos en el país y en la escuela donde trabaja, también puede generar mucha presión y un alto nivel de estrés (Buitrago et al., 2021).

c) Carencia recursiva: otra de las grandes problemáticas de la educación, específicamente en el ámbito público, consiste en la constante falta de recursos que poseen las instituciones, puesto que, no existen materiales didácticos, tecnología o espacios adecuados para ciertas actividades. En ocasiones la falta de talento humano para cubrir

ciertas áreas también podría generar niveles elevados de estrés en docentes (Soriano, 2021).

d) Problemas de disciplina: esta dificultad inclusive podría hacer insostenible la labor docente. Lidar con comportamientos problemáticos dentro del aula puede convertirse en algo agotador y sobre todo estresante para los educadores, quienes pueden llegar a sentirse abrumados (Iguasnia, 2021). Los métodos más efectivos para que reine la disciplina en el marco de una clase no se han escrito. Los docentes y el grupo de estudiantes le van dando forma a la convivencia, enfrentando y tratando de resolver conflictos desde una cultura de paz. Ese intercambio constante, producto de la socialización, es vital para que la educación suceda. No obstante, los desafíos relacionados con la disciplina, gestión del aula y manejo correcto de los problemas que se generan entre estudiantes, pueden afectar considerablemente la salud emocional del docente.

e) Vestigios de la pandemia por COVID-19: el confinamiento y las repercusiones generadas a raíz de la pandemia han tenido un impacto significativo en la vida de las personas, incluidos los docentes. Las medidas sanitarias orillaron a una restricción de la presencialidad que obligó a que se asuman nuevas modalidades de enseñanza, como la educación a distancia o virtual. Esto implicó un fuerte reto tecnológico, pedagógicos y de adaptación para los docentes, quienes tuvieron que reformular por completo sus formas de enseñanza y comprender las nuevas tendencias de aprendizaje, poniendo, en ocasiones, al límite su estabilidad física y mental. El estrés laboral ya se consideraba una preocupación antes de la pandemia, pero la situación que se vivió a nivel mundial, la resección económica, pérdida de empleos, temor y decesos a gran escala, generaron una crisis mundial que debe ser abordada de forma progresiva y meticulosa para ser superada (Magaña, 2023).

f) Malas relaciones interpersonales: la convivencia negativa, el trato desconsiderado e irrespetuoso entre colegas de trabajo y las dificultades de comunicación en sentido

general, podrían contribuir a que se manifieste el estrés laboral en el profesorado (Cárdenas, 2019).

g) Falta de valoración profesional: de la misma forma, la carencia de reconocimiento y apreciación por parte de los estudiantes, padres o la comunidad podrían constituir detonantes para la generación de estrés docente (Lovo, 2020). Todos estos factores pueden llegar afectar negativamente, porque sentirse poco valorados, a pesar de los esfuerzos y resultados, abre paso al estrés como producto de la insatisfacción. El estrés laboral en el contexto docente puede variar de una persona a otra y ser experimentado de forma diferente.

Las posibles consecuencias del estrés laboral son demasiadas, pero las más notorias, que se presentan con mayor frecuencia en la salud, son la frustración, ansiedad y depresión (Blanco, 2020). Como se mencionó con anterioridad, todos los efectos que se presentan con el estrés son en su mayor parte negativos, siendo perjudiciales para la salud y el desempeño de los trabajadores. En los docentes, por ejemplo, se generan problemas considerables de planificación, gestión, logística, comunicación, interacción personal e incluso podría llegar a ocasionar ambientes educativos hostiles generadores de traumas para los estudiantes.

2.3. Efectos del estrés laboral en la salud del profesorado

El estrés es una reacción innata del cuerpo frente a situaciones que se pueden considerar amenazantes, es una reacción que puede manifestarse de diversas formas tanto físicas como mentales. El estrés laboral en docentes afecta a varios aspectos de su salud, para lograr una mejor comprensión de cómo esta patología influye en el bienestar de los profesionales en mención se los analizará desde tres categorías generales: psicológicos, fisiológicos y conductual.

La salud psicológica afectada por el estrés, altera de manera negativa la tensión nerviosa, generando que las personas desarrollen una personalidad inquieta e inestable,

caracterizada por la presencia de sentimientos y emociones negativas que se derivan del miedo o pánico. La presencia de un nivel de estrés considerable, ocasiona que la pérdida del control sobre los pensamientos, aumentando las preocupaciones y la ansiedad en diferentes situaciones que incluso aún no han llegado a suceder (Cortés, 2021).

El experimento de la angustia por el estrés se relaciona principalmente en las consecuencias negativas que pueden tener todos los diferentes eventos sobre cada persona. La falta de atención a este tipo de enfermedad trae consigo una gran consecuencia en la parte psicológica, dado que las personas presentan poca tolerancia a los problemas, afectando los diversos aspectos que conforman la calidad de vida. como el personal, laboral, social y demás (Carranco y Pando, 2019).

A nivel fisiológico el estrés afecta a diferentes sistemas del cuerpo humano, como el sistema inmunológico, cardiovascular, gastrointestinal, cerebro, esto debido a la liberación de la hormona del estrés llamado cortisol. Cuando los niveles de la hormona cortisol están equilibrados, los sistemas y órganos del cuerpo trabajan en armonía. Sin embargo, si los niveles de cortisol permanecen altos, se pueden generar cambios hormonales que se denominan hipercortisolismo, los cuales afectan negativamente a los procesos celulares del organismo en su totalidad (Fuentes, 2019).

Por último, analizando el comportamiento como un elemento de la salud, la presencia del estrés influye en la creación y desarrollo de varios tipos de personalidades, donde estas se caracterizan por la falta de concentración, la hiperactividad y el poco control de emociones. Las personalidades que se generan del estrés son las caracterizada por la tristeza donde, las personas muestran episodios de llantos y angustias aun cuando las situaciones no son propias de dicha conducta. Otra de las personalidades es la agresiva, donde los individuos se irritan con facilidad, mostrando un comportamiento violento y agresivo en su medioambiente (Acosta et al., 2019).

La presencia elevada de estrés puede impactar en la conducta relacionada con la alimentación, donde el consumo de alimentos se altera al aumentar o disminuir, el estrés

también se relaciona con la ansiedad, lo cual lleva a desarrollar hábitos pocos saludables con el consumo de bebidas alcohólicas, tabaco y diferentes tipos de sustancias psicotrópicas. Las afectaciones a nivel personal se presentan en muchos escenarios como el poco deseo de socializar por la presencia de preocupaciones con problemas de carácter individual o derivados del trabajo (Procel y Guato, 2021).

Los efectos del estrés en la salud de los catedráticos es un tema que se viene analizando con gran importancia en el presente siglo, lo cual ha llevado a realizar varias investigaciones, Basurto et al. (2020) indica que las principales afectaciones es estos profesionales, en el trastorno del ánimo son la irritabilidad y la hiperactividad, mientras que a nivel psudoneurológicos son los dolores de cabeza, cuello, espalda, presentándose sudoración en las manos y problemas para mantenerse sentados.

En cuanto a Gómez y Rodríguez (2020) manifiestan que el estrés en docentes genera emociones de indefensión, desprotección, frustración, desesperanza, temor al futuro, generando tensión, agotamiento y cansancio lo cual surge como consecuencia de la sobre exigencia en el trabajo. Siguiendo la misma línea del estado de salud de docentes, Matabanchoy et al. (2020) indican que el entorno de trabajo con poca planeación, comunicación, mal clima laboral y poco poder en la toma de decisiones genera dificultad para regularizar las emociones, incapacidad para decidir y confusiones para realizar su trabajo en base a las funciones encomendadas. Otros de los elementos que se identificó fue la condición de trabajo, donde la mala distribución de responsabilidades, gestión de tiempo, demandas emocionales por parte de la comunidad educativa y falta de equipos de trabajo genera efectos como una preocupación excesiva del trabajo durante los tiempos que comparte en familia, agotamiento físico, mental, y sensaciones de falta de control.

Las afectaciones del estrés en docentes se relacionan principalmente por la carga de trabajo que le es impuesta, dado que debe trabajar con una gran cantidad de estudiantes, revisar tareas, realizar trabajo de tipo administrativo y atender todas las demandas en general de la comunidad educativa, ocasionando diferentes situaciones de

inconformidad e insatisfacción con compañeros, alumnos, padres de familia y directivos. La acumulación de trabajo y el afrontamiento a diferentes situaciones derivadas del estrés impulsan el desarrollo de varias alteraciones como fatiga, ansiedad, problemas para dormir, trastornos digestivos, que afectan tanto la parte mental y física, lo cual se refleja en el desempeño laboral, mostrando una baja concentración y rendimiento en la ejecución de actividades.

La salud de los docentes se ve afectada en varios aspectos como se ha mencionado en los incisos anteriores, dejando en evidencia que el no tratar el estrés como una enfermedad es un error que los gerentes educativos, dado que afecta el bienestar psicológico, físico, y conductual, influyendo directamente en su rendimiento laboral, así como en su entorno familiar y social.

El estrés laboral es una problemática cada vez más común en el mundo laboral actual. Los empleados se enfrentan a una gran cantidad de presión, plazos ajustados, altas expectativas y demandas constantes, lo que puede generar un impacto negativo en su salud. Por esta razón, es fundamental abordar el tema de los tratamientos para la prevención y reducción del estrés laboral, con el fin de fomentar un ambiente laboral saludable y eficiente.

2.4. Tratamientos para la prevención y reducción del estrés laboral

Durante las últimas décadas, el estrés que está relacionado con el trabajo se ha convertido directamente en un problema de salud pública en muchos países del mundo, este deja muchas consecuencias negativas para el ser humano si no se logra tratar o prevenir a tiempo. Pero, el estrés laboral se ha vuelto un riesgo debido a las malas condiciones de trabajo, en donde aspectos como la globalización poseen un papel clave y determinante para el incremento de este problema de salud mental. En los últimos años, los trabajadores han tenido que practicar la virtualidad, la flexibilidad laboral, el tener empleos temporales, entre otros, estas situaciones dan lugar a que el empleado tenga una mayor

presión laboral e inseguridad en su puesto de trabajo, lo cual impacta directamente a que tenga un mayor índice de estrés laboral. La prevención en la salud se refiere a las acciones preventivas que se toman para evitar o detener el progreso de una enfermedad y minimizar sus efectos una vez que ha iniciado. Es importante destacar que la prevención es un aspecto clave para la promoción de la salud y la mejoría de la calidad de vida. (Universidad Internacional de la Rioja [UNIR], 2021).

Por lo tanto, es necesario identificar el tratamiento para la prevención y reducción del estrés laboral el cual se centra en el afrontamiento siendo este un esfuerzo que permite que la persona pueda anticiparse para cambiar de situaciones que le producen estrés, a esto se le denomina aspectos cognoscitivos y conductuales, los cuales permiten crear y desarrollar herramientas para el fácil manejo de la problemática. Cada ser humano posee la capacidad de afrontar de manera diferentes las distintas situaciones que se presentan en su vida cotidiana, que para este son estresantes, desde que son infantes crean sus propias herramientas de afrontamiento para superar eventos durante su vida.

Las medidas de prevención del estrés laboral a nivel personal en los individuos pueden darse desde un campo biológico, en donde la persona debe encargarse de tener una alimentación saludable, dormir y descansar las horas pertinentes, cuidar de su cuerpo mediante la realización de ejercicios, inclinarse por la relajación, controlar sus hábitos y practicar un tipo de deporte. Desde un campo psicológico la prevención debe ser mediante el control de la manera de pensar, una buena comunicación interna de forma positiva, el desarrollo de hobbies, el aprendizaje de distintas actividades, lograr una desconexión interna y externa, desarrollar un mejor sentido del humor, tener un propósito sobre sus propias acciones y propiciar una correcta gestión del tiempo, mientras, que desde un campo social como medida preventiva, se debe participar en actividades comunitarias, socialización y tener una comunicación asertiva (Córtes y Bedolla, 2020).

La medida preventiva del estrés laboral desde un ámbito organizacional, debe centrarse en seleccionar un adecuado equipo de trabajadores; los puestos de trabajo deben

estar diseñados de forma ergonómica para que el trabajador pueda mantener una postura corporal correcta y cómoda al momento de realizar sus actividades laborales; promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, mediante el incentivo para culminar su preparación académica; promover la socialización de los miembros de la empresa, mediante reuniones periódicas grupales, capacitaciones, talleres, charlas, entre otros; promoción de los programa de conciliación familiar; practicar el respeto personal; compartir valores institucionales, a través de material impreso; cuidar el medio físico de trabajo; comunicar de manera afectiva; realizar un plan de prevención de estrés entre todos los empleados, donde se hablen temas como tratarlo, medidas y acciones a realizar. Mientras, que las medidas preventivas del estrés laboral en el ámbito social, debe estar enfocada en defender los derechos de los trabajadores, mejorar el clima laboral, el individuo debe realizar un consumo responsable y practicar la empatía social con los demás miembros de la empresa (Córtes y Bedolla, 2020).

Por su parte, Burgos et al. (2020) consideran que la relajación es un tratamiento para el control y prevención de estrés laboral. Esta permite que el ser humano entre a un estado de calma y de paz interna que permite que se desaparezca o disminuya aspectos negativos como la tensión, el estrés, el miedo, el nerviosismo y la ansiedad. Entre los beneficios de practicar la relajación se encuentra: la disminución de la ansiedad, estabilización de la función cardíaca y respiratoria, incremento de la capacidad de concentración y de la memoria, incremento de la eficiencia en la capacidad de aprendizaje, logra disminuir la tensión arterial, mejora la circulación sanguínea, incremento de la recuperación física y mental, aumento de la oxigenación cerebral y mejora la calidad del sueño. Por otro lado, incorporar hábitos saludables a la vida cotidiana, puede disminuir los síntomas de ansiedad, elegir opciones saludables, tales como la restricción del consumo de cafeína y la garantía de un sueño suficiente, puede contribuir a mitigar los síntomas de ansiedad, se recomienda combinar estos hábitos con tratamientos convencionales, incluyendo psicoterapia y medicamentos (NIH, 2022).

En el estudio abordado por (Hernández et al., 2020) detallan la relación de la actividad física como un tratamiento para disminuir el estrés laboral, basándose en la movilidad articular, centrándose en realizar ejercicios que permitan realizar movimientos en cuello, hombros, muñecas, manos, tronco, cadera, rodillas, tobillos, sin tener que utilizar equipos o instrumentos para realizar deporte

Mientras que, la autora (Gómez, 2022) considera que los talleres de prevención ayudan a disminuir el estrés laboral, mediante la utilización de técnicas cognitivas, fisiológicas y conductuales que en conjunto ayudan a fortalecer el ámbito fisiológico y emocional en las personas, con el fin de ayudar a disminuir la tensión y manejar el autocontrol, disminuir el estrés, entre otros aspectos negativos. Esto permite que el individuo fortalezca su estado emocional y realizar sus actividades de manera más proactiva. El taller, se debe centrar en desarrollar procesos didácticos y actividades basándose en la dinámica e interacción, actividades de desarrollo de las capacidades, habilidades, destrezas y actitudes.

El Mindfulness es una técnica de conciencia plena que permite disminuir el estrés laboral en las personas. Enfocándose en la atención total de las experiencias que se viven en el presente, contratando la realidad de los propios trabajadores los cuales divagan sobre pensamientos pasados, negativos y reprimen lo que les genera malestar, afectando así directamente la calidad de vida del ser humano y generando el estrés. El practicar la técnica Mindfulness, permite que se estimule la corteza cerebral la cual está asociada a distintas funciones mentales como: el comportamiento, memoria y la atención. La eficacia del Mindfulness se centra en la reducción de los niveles de estrés laboral que desarrollan a lo largo de la vida del ser humano (Cárdenas y Moreno, 2021).

3. METODOLOGÍA

3.1. Enfoque y tipo de investigación

Este proyecto de investigación se llevó a cabo a partir del enfoque cuantitativo. Para Arteaga (2020), el enfoque cuantitativo se caracteriza por utilizar métodos y técnicas de investigación que permiten una cuantificación de los fenómenos estudiados, es decir, es una perspectiva de investigación que se basa en una recopilación y análisis de los datos numéricos que se hayan obtenido a través de instrumentos ya estandarizados como son los cuestionarios o las conocidas escalas de medición.

Las variables en este estudio no son manipuladas debido a que en la presente investigación tiene diseño no experimental -transversal. Para Mata (2019), en el diseño no experimental se recopilan datos sobre las variables de interés tal y como se manifiestan en su entorno, sin realizar ningún tipo de cambio o alterarla. El diseño transversal es un enfoque utilizado para recopilar datos en un solo punto en el tiempo y examinar la relación que tienen las variables en un momento determinado.

El tipo de investigación que se trató fue de carácter descriptiva. Para Guevara et al. (2020), la investigación descriptiva tiene como objetivo principal presentar la información que fue recopilada sobre el tema investigado, en este tipo de investigación lo que se busca es poder describir las características, comportamientos y actitudes del fenómeno de estudio.

3.2. Unidades de análisis

Según Hernández (2018), la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones sobre la cual se recolectarán los datos pertinentes, por lo tanto, para esta investigación se tomó la población de 26 docentes de la Unidad Educativa Ciudad de Guaranda y 37 docentes de la Unidad Educativa Dr. Carlos

Rufino Marín dando un total de 63 docentes. Para llevar a cabo este estudio, se trabajó con toda la población de docentes de las dos instituciones educativas mencionadas.

3.3. Técnicas e instrumentos de investigación

La técnica aplicada para la recogida de datos fue la encuesta, el instrumento que se aplicó fue el cuestionario, como lo mencionan Bravo y Valenzuela. (2019) “El cuestionario es un instrumento utilizado para recoger de manera organizada la información que permitirá dar cuenta de las variables de interés en cierto estudio, investigación, sondeo o encuesta.” El instrumento que se empleó en esta investigación fue creado y validado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (INSHT), el cual se basa específicamente en la escala de fuentes de estrés en profesores (ver anexo 3) y consta 56 ítems que abordan diferentes aspectos que pueden generar estrés en el profesorado.

3.4. Técnicas de análisis de datos

Para el análisis de la información se empleó la técnica estadística descriptiva dado que permite la descripción y recolección de datos. Mayorga et al. (2020) la estadística descriptiva, organiza, presenta y describe un conjunto de datos con el propósito de facilitar el uso, generalmente con el apoyo de tablas, medidas numéricas o gráficas.

4. RESULTADOS

En el ámbito de la educación formal, los docentes ejercen una influencia significativa en la formación de individuos. A pesar de la naturaleza humanitaria de esta profesión, surgen diversas complicaciones que generan un estrés importante en el profesorado. Es fundamental comprender cómo el estrés les afecta, los problemas que ocasiona para su salud y para las personas con las que interactúan a diario, especialmente los estudiantes.

Durante la investigación, se analizó las diversas fuentes de estrés a las que se enfrentan los docentes en su labor cotidiana. Los resultados revelan el estrés laboral experimentado por los 63 docentes que participaron en el estudio. El impacto de este fenómeno en la vida de los docentes debe ser estudiado de manera sistemática. Identificar las causas que generan más estrés puede servir como punto de partida para mejorar la calidad de vida de aquellos que educan en un entorno particular.

4.1. Primer Resultado: Supervisión docente y su influencia en el estrés laboral

Tabla 1. Nivel de estrés por supervisión a docente

Tipo de dato	Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco Estresante	19	30,2%	30,2	30,2
	Algo Estresante	29	46,0%	46,0	76,2
	Muy Estresante	15	23,8%	23,8	100,0
	Total	63	100,0%	100,0	

Los resultados que se presentan en la primera tabla indican que, en mayor o menor medida, la supervisión de los directivos afecta a los docentes de ambas instituciones. El 30,2% de los docentes encuestados manifiesta que este indicador es poco estresante. Así lo aseguran 19 personas que no ven grandes complicaciones en su relación laboral con quienes dirigen. No obstante, el 46,0% (29) de los docentes percibe como algo estresante las formas en que son supervisados. Este dato ya preocupa porque casi la mitad del profesorado entiende que la fuente de estrés en cuestión incide en ellos. Todavía es más

preocupante que 15 docentes, el 23,8%, visualizan la supervisión de los directivos como algo muy estresante, la escala más negativa frente a los estresores que surgen en el ambiente de trabajo. Estos docentes se sienten presionados frente a la posibilidad de perder el empleo, la desaprobación en sus actividades profesionales por parte de los superiores, el poco apoyo que se les ofrece al momento de llevar a cabo alguna actividad en específico, o el temor de no poder cumplir las expectativas que tienen los directivos en cuanto a ciertos resultados.

4.2. Resultado: Carencia en la vida laboral del docente. Análisis de su impacto

Tabla 2. Nivel de estrés docente por carencias

Tipo de dato	Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada Estresante	1	1,6%	1,6	1,6
	Poco Estresante	17	27,0%	27,0	28,6
	Algo Estresante	36	57,1%	57,1	85,7
	Bastante Estresante	6	9,5%	9,5	95,2
	Muy Estresante	3	4,8%	4,8	100,0
	Total	63	100,0%	100,0	

De acuerdo a los datos obtenidos sobre las carencias para el desarrollo del trabajo, se observa que un total de 17 (27,0%) encuestados considera que este indicador es poco estresante, asegurando que puede gestionarse sin mayores inconvenientes. Por otro lado, un grupo considerable de 36 (57,1%) profesores, percibe como algo estresante el tema de las carencias en cuestión porque las restricciones que surgen con la escasez dificultan su progreso laboral. Por otra parte, 6 (9.5%) docentes expresan que las limitaciones asociadas a estos aspectos que se viven en la institución son bastante estresantes y 3 (4,8%) profesores declaran que el impacto de las carencias en el entorno laboral es muy estresante. Un pequeño porcentaje de docentes 1,6% (1) no percibe al indicador en cuestión como una fuente de estrés. Lo más crítico al respecto es que los recursos muy limitados afectan la productividad y la eficiencia en rol docente. La preocupación ante la

demanda de materiales que deben afrontar, la insipiente formación para para lidiar con diversas situaciones asociadas a estos temas, tiene también deja una huella negativa en su concentración y, por ende, en su bienestar general. Estas complicaciones en la vida laboral pueden traer consigo serios problemas de estrés que influirán también en el resto de las personas con quienes se convive en el contexto educativo.

4.3. Tercer Resultado: El estrés laboral producto de la cooperación entre docentes

Tabla 3. Nivel de estrés docente dependiente de la cooperación

Tipo de dato	Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco Estresante	21	33,3	33,3	33,3
	Algo Estresante	32	50,8	50,8	84,1
	Bastante Estresante	7	11,1	11,1	95,2
	Muy Estresante	3	4,8	4,8	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Los resultados que invitan a reflexionar sobre la cooperación entre docentes como fuente de estrés se exponen a continuación. Un 33,3% (21) de los docentes encuestados manifiestan la cooperación que surge en el ámbito laboral es poco estresante, aunque llaman la atención sobre problemas comunicativos que surgen en ejercicios colaborativos. El 50,8% (32), por su parte, perciben como algo estresante al indicador en cuestión. Esto significa que un poco más de la mitad de los encuestados está preocupado por situaciones asociadas a la colaboración con sus compañeros. Ahora bien, el 11,1% (7) expresa que la cooperación entre docentes es algo bastante estresantes, mientras que el 4,8% (3) lo interpreta como muy estresante. Entre las complicaciones que inciden en este indicador para que sea apreciado como una fuente de estrés preocupante se destaca las malas relaciones interpersonales entre docentes, la rivalidad entre grupos de profesores, puede afectar la colaboración y productividad general. El factor tiempo es otro de los aspectos que atenta, con sus limitaciones, a que las actividades colaborativas gocen de la calidad necesaria.

4.4. Cuarto Resultado: Influencias del alumnado en estrés laboral que afecta a los docentes

Tabla 4. Nivel de estrés asociado a la interacción con estudiantes

Tipo de dato	Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco Estresante	22	34,9%	34,9	34,9
	Algo Estresante	31	49,2%	49,2	84,1
	Bastante Estresante	7	11,1%	11,1	95,2
	Muy Estresante	3	4,8%	4,8	100,0
	Total	63	100,0%	100,0	

Por otro lado, en cuanto a la influencia de la calidad de interacciones del docente con estudiantes en el estrés, los datos de la tabla 4 revelan que, de los 63 docentes encuestados, el 34,9% (22) considera que la relación entre ellos y sus estudiantes es poco estresante. Mientras que 31 docentes (49,9%) manifiestan que las interacciones con estudiantes en el aula pueden resultar algo estresante. No obstante, un grupo menor de profesores 11,1% (7) percibe dichas interacciones como bastantes estresantes, especialmente cuando los estudiantes intentan desafiar límites, lo que representaría una fuente sustancial de tensión en su labor. Se puede evidenciar que un grupo reducido de 3 docentes (4,8%) contempla estos tipos de factores como muy estresantes. Esto podría indicar que, aunque hay escasa evidencia de estrés en la interacción con los docentes, este está causando problemas en el ambiente educativo. Esto se debe a que los profesores en cuestión no logran gestionar el conflicto de manera positiva, lo que resulta en estrés y afectaciones a la salud a corto, mediano y largo plazo.

4.5. Quinto Resultado: La adaptación a nuevos cambios. Una fuente de estrés laboral para el profesorado

Tabla 5. Nivel de estrés asociado de la adaptación

Tipo de dato	Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada Estresante	1	1,6%	1,6	1,6
	Poco Estresante	19	30,2%	30,2	31,7
	Algo Estresante	31	49,2%	49,2	81,0
	Bastante Estresante	9	14,3%	14,3	95,2
	Muy Estresante	3	4,8%	4,8	100,0
	Total	63	100,0%	100,0	

Con respecto al quinto objetivo específico, que aborda la adaptación a nuevos cambios en el ámbito educativo, en la tabla 5 se observa que un reducido porcentaje, específicamente el 1,6% (1) de los docentes, consideran que las adaptaciones son nada estresantes. Por otro lado, un grupo significativo de docentes que comprende el 30,2% (19) percibe como poco estresante los cambios. La mayoría, el 49,2% (31) entiende la adaptación a nuevos cambios en su entorno laboral como algo estresante, mientras que el 14,3% (9) de los profesores consideran que es bastante estresante. Finalmente, solo el 4,8% (3) de los encuestados asegura que esta fuente es muy estresante.

Los nodos más críticos están asociados al reto que significa enfrentarse a asignaturas que no son de su especialidad, la sustitución a sus compañeros cuando estos se ausentan y lidiar con cambios que entienden como inadecuados. Al ritmo de estas situaciones se genera un estrés que provoca más preocupaciones, ansiedad, frustraciones e impotencia.

4.6. Sexto Resultado: La valoración profesional como factor determinante del estrés laboral de docentes

Tabla 6. Nivel de estrés docente asociado a la valoración del trabajo

Tipo de dato	Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco Estresante	17	27,0%	27,0	27,0
	Algo Estresante	32	50,8%	50,8	77,8
	Bastante Estresante	14	22,2%	22,2	100,0
	Total	63	100,0%	100,0	

De acuerdo con los datos presentados en la tabla 6, que se enfocan en la valoración que reciben docente de su trabajo, como posible factor generador de estrés laboral, la mayoría de los encuestados califican este indicador como algo estresante 50,8% (32), lo que puede provocar una preocupación moderada. Un grupo de 17 (27,0%) docentes perciben la valoración que se hace de sus actividades profesionales son poco estresantes, mientras que el 22,2% (14) lo considera como bastante estresante. Todo esto permite apreciar que este aspecto provoca, en menor o mayor medida, estrés laboral en el profesorado. Hay varias razones que permiten un acercamiento a la comprensión de este comportamiento, se destacan: la ausencia de reconocimiento por parte de los compañeros, la falta de respaldo de los representantes frente a diversas dificultades conductuales y el poco apoyo de estos en las reuniones de padres; los resultados desfavorables en evaluaciones internas.

4.7. Séptimo Resultado: Necesidades de mejora en el ambiente de trabajo docente

Tabla 7. Nivel de estrés en relación con las necesidades de mejora

Tipo de dato	Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco Estresante	20	31,7%	31,7	31,7
	Algo Estresante	30	47,6%	47,6	79,4
	Bastante Estresante	10	15,9%	15,9	95,2
	Muy Estresante	3	4,8%	4,8	100,0
	Total	63	100,0%	100,0	

En relación con el último objetivo específico, acerca de las necesidades de mejora que precisa el contexto laboral, los resultados expuestos en la tabla 7 permiten evidenciar que el 31,7% (20) de docentes manifiestan que es poco estresante. También se evidencia que, en su mayoría, el 47,6% (30) de profesores perciben este indicador como algo estresante y llaman la atención sobre la falta de oportunidades para la superación profesional. El 15,9% (10) de docentes visualizan bastante estresante este indicador, mientras que la minoría, el 4,8% (3) perciben como muy estresantes lo correspondiente a las necesidades de mejora que viven en su vida profesional. Dentro de las preocupaciones del profesorado se destaca lo difícil que es alcanzar puestos superiores, la escasez de recursos, la sobrecarga de trabajo en las aulas y los salarios bajos.

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

Tabla 8. Resultados de las fuentes de estrés en los docentes

Tipo de dato	Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco Estresante	11	17,5%	17,5	17,5
	Algo Estresante	43	68,3%	68,3	85,7
	Bastante Estresante	6	9,5%	9,5	95,2
	Muy Estresante	3	4,8%	4,8	100,0
	Total	63	100,0%	100,0	

En la tabla 8 se presenta un análisis general de las fuentes de estrés en docentes, basado en datos recopilados de los 63 profesores encuestados. Con respecto a esto, el 17,

5% (11) de los profesores perciben que estas fuentes de estrés son poco estresantes, la mayoría, un 68,3% (43) asegura, por su parte, que es algo estresante. Por otro lado, un pequeño grupo de 6 profesores (9,5%) confirman que es bastante estresante enfrentarse a las fuentes de estrés en cuestión y, por último, un solo el 4,8% (3) indica que de manera general los 7 indicadores estudiados son muy estresantes.

Los resultados de esta investigación arrojan una visión integral de las fuentes de estrés que afectan a los docentes en ambas instituciones. Se observa que la mayoría de los profesores perciben estas fuentes de estrés como algo estresante. Tanto la supervisión docente, la carencia, la cooperación entre docentes, la interacción con los estudiantes, la adaptación a cambios, la valoración profesional y las necesidades de mejora en el ambiente de trabajo son factores que contribuyen al estrés laboral.

5. DISCUSIÓN

El intercambio sistemático del docente con directivos, administrativos, estudiantes y padres de familia influye en su bienestar laboral decisivamente. Se pudiera decir que asociado a estos cuatro grupos de personas se desarrolla la mayor parte de su vida profesional y, por ende, están asociados a importantes fuentes de estrés. En efecto, Buitrago et al. (2021) menciona que la presión académica que experimentan los docentes proviene de estudiantes, padres y administrativos de la institución.

Con respecto a la supervisión a docentes este impacta moderadamente, generando presión y temor ante la posibilidad de recibir desaprobaciones y el incumplimiento de expectativas. No obstante, León (2020) destaca que la supervisión implica coordinar, estimular y dirigir el desempeño de los profesores para motivar a cada individuo a través del ejercicio de su talento, fomentando una participación más completa en la sociedad. Por ello la supervisión no debería limitarse a ser un medio de control, sino convertirse en un elemento de inspiración fomentando el progreso individual, contribuyendo a la mejora continua de la calidad educativa y por ende al bienestar integral del profesorado.

En lo que respecta al indicador de carencia en el entorno laboral docente se percibe como una fuente estresante, afectando la productividad y eficiencia, así como generando tensiones debido a la necesidad de formación profesional. Soriano (2021), destaca que la escasez de recursos, tanto materiales como humanos, representa un desafío crucial para la calidad y el ambiente educativo. Este indicador no solo incide en la calidad de la enseñanza, sino que también repercute en el bienestar del profesorado. La falta de materiales limita las oportunidades de aprendizaje, mientras que la escasez de recursos humanos aumenta la carga laboral para el docente.

Sobre el indicador de cooperación entre docentes, surgen variadas percepciones sobre el estrés asociado a esta fuente, desde niveles bajos hasta considerables. La presencia de malas relaciones interpersonales y rivalidades entre profesores obstaculiza la

colaboración y la productividad. Sobre esto, Cárdenas (2019) menciona que las malas relaciones interpersonales entre colegas, incluyendo trato irrespetuoso y dificultades de comunicación, generan estrés laboral. Sin embargo, la colaboración entre docentes es esencial para el desarrollo profesional y la mejora educativa, cuando se ve afectada por tensiones interpersonales y rivalidades, puede desencadenar un patrón de estrés que impacta negativamente el bienestar del docente.

En cuanto a las influencias del alumnado, los profesores perciben esta fuente como algo estresante al enfrentarse a situaciones desafiantes, como agresiones físicas y comportamientos disruptivos, generando preocupación y abrumo. Al respecto, Iguasnia (2021) menciona que, la indisciplina afecta el bienestar emocional de los docentes, comprometiendo su capacidad para cumplir de manera efectiva con sus responsabilidades pedagógicas. Esta fuente de estrés afecta emocionalmente a los educadores, por ello se debe considerar el apoyo adecuado para aliviar tensiones y poder mejorar la eficacia en su labor y sobre todo garantizar su salud.

En lo referente a la adaptación, los docentes perciben esta fuente como algo estresante. Enfrentar cambios inadecuados, adaptarse a áreas no especializadas y la sustitución de colegas ausentes, afecta negativamente su desempeño. Ortiz (2020), por su parte, manifiesta que la adaptación a cambios emanados desde la Unidad Central de Educación, y la participación en actividades extracurriculares, puede ser una fuente significativa de presión y estrés para ellos. La capacidad de adaptarse es una habilidad importante para que los docentes puedan enfrentar con mayor eficacia los desafíos que se presenten. Sin embargo, cuando no surgen motivaciones, los cambios se convierten en una fuente de estrés, especialmente cuando carecen de una justificación clara.

La valoración docente emerge como un componente crucial en el entorno educativo, siendo percibida por los profesionales como una fuente estresante. La falta de reconocimiento de sus compañeros, la ausencia de respaldo de los padres de familia y resultados desfavorables en evaluaciones impactan negativamente en el bienestar docente. En efecto Lovo (2020) resalta, la carencia de reconocimiento y apreciación por parte de los

estudiantes, padres o la comunidad puede ser un detonante significativo de estrés. En este sentido, una mayor valoración y reconocimiento hacia los docentes tanto a nivel profesional como personal, puede contribuir a un ambiente educativo más enriquecedor, contrarrestando el estrés.

Finalmente, el indicador de las necesidades de mejora en el ambiente de trabajo docente se percibe como algo estresante. La falta de oportunidades de capacitación, aulas saturadas y bajos salarios impactan negativamente en el bienestar de los educadores. Herrera (2017) señala que las condiciones laborales en los diferentes niveles educativos presentan desafíos que van desde la insatisfacción personal y profesional hasta problemas de seguridad, además de limitaciones en ascensos salariales y desarrollo profesional continuo. Es crucial destacar que la remuneración justa no solo tiene implicaciones económicas, sino que también está vinculada al reconocimiento y valoración de la labor docente. Esta fuente de estrés afecta, no solo la salud mental y emocional de los educadores, sino también la calidad de la enseñanza.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

El estrés docente emerge como un fenómeno complejo, sujeto a interpretaciones diversas, las experiencias vividas y características específicas del entorno educativo. A continuación, las conclusiones de este estudio:

Un número considerable de docentes opina que la supervisión por parte de los directivos es extenuante y constituye un factor generador de estrés en el entorno laboral. Cuando esta fuente de estrés preocupa al profesorado significa que la organización escolar puede verse comprometida y, con ello, la calidad de la educación que se imparte. Además, las limitaciones y la escasez de recursos en las instituciones educativas en cuestión también son preocupante e inciden en la eficiencia del docente que, se desconcentra a menudo, es más proclive a la ansiedad y otras dolencias que atentan contra su salud mental.

La cooperación profesional entre docentes es muy importante, sin embargo, fue identificada como una seria fuente de estrés por parte del profesorado. La presencia de malas relaciones entre colegas, con los directivos, obstaculiza la colaboración, crea tensiones y afecta la productividad en general. Otros tipos de relaciones se ven afectadas, en este caso las que surgen con el alumnado, especialmente aquellas que involucran desafíos y comportamientos disruptivos, pues son identificadas como una causa de estrés y de preocupación para los docentes. Es esencial reconocer que estos intercambios inciden emocionalmente a los educadores y detonan en el bienestar laboral. Cuando esto sucede, tanto la enseñanza como el aprendizaje sufren serias limitaciones.

La adaptación a cambios que proponen trabajar en áreas del conocimiento distintas al perfil del docente, cuando no existe una buena comunicación sobre los cambios que surgen y/o se carece de información para comprender las causas y las necesidades que

provocan involucrarse en algo distinto a lo cotidiano, constituye una fuente de mucho estrés para los profesores. La capacidad de adaptarse se ve comprometida cuando los cambios no se perciben como algo positivo o que beneficie al docente. También es importante que se tenga muy en cuenta cómo los docentes perciben que son valorados por sus compañeros, los padres de familia y directivos. Una de las preocupaciones más recurrentes se asocia a la evaluación profesoral. Cuando el criterio sobre el quehacer docente es negativo surgen ansiedades que afectan seriamente el bienestar integral del profesorado.

Finalmente, y en correspondencia con las valoraciones anteriores, las necesidades de mejora en el ambiente de trabajo docente, incluyendo oportunidades de capacitación y salarios adecuados, se entiende como una fuente seriamente estresante. Esto es producto de estar consciente de lo que tanta falta hace, pero no se hace nada, no está en sus manos, no depende solo de ellos. Conocer lo que debe mejorar y visualizar que no mejora provoca desinterés, saca a la luz lo más criticado de la educación tradicional, la innovación es insipiente y, tanto la calidad de la educación, como la salud mental del docente, sufren importantes afectaciones.

6.2. Recomendaciones

A partir del análisis de las conclusiones, se formula las siguientes recomendaciones que resultan beneficiosas.

Establecer mecanismos de diálogo con los rectores de unidades educativa donde se pretenda investigar sobre estrés laboral para el aseguramiento de los espacios, el compromiso del profesorado y la planificación efectiva de la recogida de datos. Esto favorece a que se consiga una participación sincera durante la aplicación de instrumentos que deben ser claros, válidos y pertinentes con respecto a los intereses de la investigación.

Aplicar medidas concretas que favorezcan un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, priorizando tareas de manera estratégica para evitar la acumulación de

presiones. El apoyo entre colegas y una comunicación abierta sobre las demandas laborales son clave. Estas acciones no solo mejoran la eficiencia y reducen el estrés, sino que también crean un ambiente laboral propicio para el desarrollo personal y profesional del profesorado, marcando una diferencia significativa en la gestión del estrés y promoviendo la salud general.

Utilizar este estudio como base para ampliar la comprensión del estrés, identificando los factores que afectan a los docentes. Esto permitirá que investigadores futuros diseñen investigaciones experimentales más informados y contextualmente relevantes. Al explorar enfoques innovadores, basándose en los hallazgos obtenidos de esta investigación, podrán desarrollar prácticas efectivas y sostenibles en la gestión del bienestar laboral docente.

7. REFERENCIAS

- Acosta, M., Parra, M., & Burbano, L. (2019). Estrés laboral, burnout, salud mental y su relación con violencia psicológica en docentes universitarios. *Revista Salud Uninorte*, 35(33), 328-342. <https://doi.org/10.14482/sun.35.3.613.62>
- Arteaga, G. (2020). Enfoque cuantitativo: métodos, fortalezas y debilidades". *Blog de testsiteforme*. <https://www.testsiteforme.com/enfoque-cuantitativo/>
- Basurto, A., Rodríguez, L., Giniebra, R., & Loor, M. (2020). Reacciones psicósomáticas producidas por el estrés y la salud mental de los docentes universitarios. *Rehuso Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales*, 5(3), 18-30. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=673171026001>
- Blanco, Y., & Moros, F. (2020). Empoderamiento organizacional: Factor protector del bienestar laboral. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*. 21(2), (aprox. 5.p). <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/154>
- Bravo, T., & Valenzuela, S. (2019). Cuadernillo técnico de evaluación educativa Desarrollo de instrumentos de evaluación: cuestionarios. INEE. <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P2A355.pdf>
- Brown, K. (2022). El estrés laboral en el personal de enfermería. *Saluta*, 3(3), 73-79. <https://revistas.umecit.edu.pa/index.php/saluta/article/view/599>
- Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L., & Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación En Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131-146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Burgos, D., Rendón, V., Díaz, C., Aguirre, J., Peralta, G., & Angulo, T. (2020). La relajación y estrés laboral en el personal docente: una revisión sistemática. *Lecturas:*

Educación Física y Deportes, 25(266), 109-123.

<https://doi.org/10.46642/efd.v25i266.1617>

Cárdenas, B., & Moreno, J. (2021). *Diseño de intervención educativa enfocado en Mindfulness como técnica para disminuir el estrés laboral en la población docente*. [Tesis de postgrado, Universidad de las Américas]. Dspace.

<https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/13680/1/UDLA-EC-TMSSO-2021-46.pdf>

Cárdenas, L., Montoya, D., & Aguirre, D. (2019). Funciones frontales, condiciones laborales y estrés laboral: ¿mediación, moderación o efecto? *Psicología desde el Caribe*, 36(2), 149-176. <https://www.redalyc.org/journal/213/21363396002/21363396002.pdf>

Carranco, S., & Pando, M. (2019). Metanálisis de los artículos sobre estrés laboral docente en el período 2013 – 2017. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*. 3(1), 522-554.

<https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/384/pdf>

Carrilo, C., Obaco, E., & Ponce, E. (2019) Estrés docente: causas y repercusiones laborales. *Revista Magazine de las Ciencias*. 4(4), 3-12.

<https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/683/619>

Carrión-Bósquez, N., Castelo-Rivas, W., Guerrero-Pachacama, J., Criollo-Sarco, L., & Jaramillo-Verduga, M. (2022). Factores que influyen en el tecnoestrés docente durante la pandemia por la COVID-19, Ecuador. *Revista Información Científica*, 101(2), 1-12. Epub 07 de marzo de 2022.

<https://revinfcientifica.sld.cu/index.php/ric/article/view/3778/5116>

Cevallos, A., Mena, P., & Reyes, E. (2021). Salud mental docente en tiempos de pandemia por covid-19 teacher mental health in times of covid-19 pandemic. *Investigación y Desarrollo*, 14(1), 132-138.

<https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/dide/article/view/1334/1656>

- Código de Trabajo. (CT). Art 410. 2015 (Ecuador). <https://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2018/08/C%C3%B3digo-de-Trabajo.pdf>
- Cortés, J. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(SPE1). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2560>
- Córtés, P., & Bedolla, M. (2020). El estrés laboral y sus dimensiones a nivel organizacional. *Revista de Investigación Latinoamericana en Competitividad organizacional*, 1(7), 8. <https://www.eumed.net/rev/rilco/07/estres-laboral.html>
- Domínguez, D. (2020). Clima organizacional y estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019. [Tesis de postgrado, Universidad César Vallejo]. Ucv. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43192>
- Fuentes, M. (2019). *¿Qué le pasa a tu cuerpo cuando tienes exceso de cortisol?* Vida Sana. <https://www.aarp.org/espanol/salud/vida-saludable/info-2019/exceso-de-cortisol-en-el-cuerpo.html>
- García, A. (2022). Qué es el estrés agudo episódico y cómo tratarlo. *Psicología Online*. <https://www.psicologia-online.com/que-es-el-estres-agudo-episodico-y-como-tratarlo-6558.html>
- García, M. (2021). Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta. *Revista San Gregorio*, 1(43), 140-154. doi: <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1412/10-MARITZA2>
- Gómez, E. (2022). Talleres de prevención para disminuir el estrés laboral en instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021. [Tesis de postgrado, Universidad César Vallejo]. Ucv.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77738/G%c3%b3mez_PE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gómez, N., & Rodríguez, P. (2020). Estrés en docentes en el contexto de la pandemia de covid-19 y la educación, Fenob una - filial Coronel Oviedo. *Divulgación Académica*, 216-234. <https://revistascientificas.una.py/index.php/rfenob/article/view/89/89>

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/860/1363>

Hernández, L., Ramírez, P., Romero, C., & Sánchez, E. (2020). Programas de promoción y prevención de riesgo psicosocial del estrés laboral en enfermeros y enfermeras. [Tesis de grado, Universidad Católica de Colombia]. <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/312dfe9c-b541-4da1-8191-04c9bf605146/content>

Hernández, S., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill Interamericana. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

Herrera, D. (2017). Condiciones de trabajo y salud mental docente: una exploración del bienestar laboral de profesorado en instituciones educativas de Medellín. *COMIE*. 1-12. <https://comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2750.pdf>

Iguasnia, S., & Saquisela, M. (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>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo. (2022) Tema 13. Estrés laboral.

<https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema%2013.%20Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>

Jiménez, I. (2020). “Niveles de estrés y cómo eliminarlos”. *Blog Háblame de IZA*.

<https://blog.izabc.com.mx/niveles-de-estres-y-como-eliminarlos>

León, J. (2020). La supervisión educativa y la formación profesional de docentes de educación básica. *REEA. Centro Latinoamericano de Estudios en Epistemología Pedagógica*, 5(2), 255-263. <http://www.eumed.net/rev/reea>

Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*, (70), 110–120.

<https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>

Magaña, M., Méndez de Robles S., & Martínez, S. (2023) Estrés laboral y salud mental del personal de primera línea en la atención de la COVID-19. *Alerta*, 6(1), 25-33.

<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2023/02/1413607/estreslaboral.pdf>

Manuela de la Peña. (2019). *20 técnicas para afrontar el estrés*. El poder de curar.

<https://institutoeuropeo.es/articulos/blog/tecnicas-para-afrontar-el-estres/>

Mata, D. (2019). Diseños de investigaciones con enfoque cuantitativo de tipo no experimental. *Blog de investigalia*. <https://investigaliacr.com/investigacion/disenos-de-investigaciones-con-enfoque-cuantitativo-de-tipo-no-experimental/>

Matabanchoy, J., Paz, D., Matabanchoy, S., & Jaramillo, M. (2020). Estrés laboral en docentes de un centro educativo rural de Pasto. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 13(3), 19-28. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.13302>

Mayorga, R., Sillis, K., Martínez, A., Salazar, D., & Mota, U. (2020). Cuadro comparativo “Estadística inferencial y descriptiva”. *Educación Y Salud Boletín Científico Instituto*

De Ciencias De La Salud Universidad Autónoma Del Estado De Hidalgo, 8(16), 93-95. <https://doi.org/10.29057/icsa.v8i16.5806>

Muñoz, S., Molina, D., Ochoa, R., Sánchez, O., & Esquivel, J. (2020). Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19. *Acta Pediatr Mex*, 41 (Supl 1), 127-136. <https://www.medigraphic.com/pdfs/actpedmex/apm-2020/apms201q.pdf>

National Institute of Mental Health. (2020). Trastorno por estrés postraumático. NIH. <https://www.nimh.nih.gov/sites/default/files/health/publications/espanol/trastorno-por-estres-postraumatico/trastorno-por-estres-postraumatico.pdf>

National Institute of Mental Health. (2022). Trastorno de ansiedad generalizada: Cuando no se puede controlar la preocupación. NIH. https://www.nimh.nih.gov/sites/default/files/documents/health/publications/espanol/trastorno-de-ansiedad-generalizada-cuando-no-se-pueden-controlar-las-preocupaciones-new/trastorno_de_ansiedad_generalizada.pdf

Nogareda, S. (2000). NTP 574: Estrés en el colectivo docente: metodología para su evaluación. INSHT. https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_574.pdf/29683e3e-f38d-4c1f-9132-80aa178f8f7c?version=1.1&t=1680083307213

Organización Mundial de la Salud. (1948). Constitución de la Organización Mundial de la Salud. <https://www3.paho.org/gut/dmdocuments/Constituci%C3%B3n%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la%20Salud.pdf#:~:text=La%20salud%20es%20un%20estado,o%20condici%C3%B3n%20econ%C3%B3mica%20o%20social.>

- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Salud ocupacional: estrés en el lugar de trabajo*.
<https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>
- Organización Mundial de la Salud. (2023). *Estrés*. <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- Ortiz, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*. 15(3), 19-19.
[http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf)
- Patlan, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Científica Salud Uninorte*, 35(1), 139-167.
<https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/8738/214421444968>
- Procel, C., & Guato, C. (2021). *Estrés laboral y trastornos de la conducta alimentaria en el adulto*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo]. Dspace.
<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7588>
- Rabanal-León, H., Yupari-Azabache, I., Aguilar-Chávez, P., & Yuncor, N. (2021). Estrés laboral y desempeño en docentes de Instituciones Educativas Públicas. *South Florida Journal of Development*, 2(1), 610–622. <https://doi.org/10.46932/sfjdv2n1-044>
- Secretaría Nacional de Planificación. (2021). Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025. https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/plan/files/Plan-de-Creaci%C3%B3n-de-Oportunidades-2021-2025-Aprobado_compressed.pdf
- Soriano, C. (2021). El estrés laboral y su coincidencia en el desempeño del personal administrativo. *Revista Killkana Sociales*, 5(1), 1-8.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7903608>

Universidad Internacional de la Rioja. (2021). La prevención en salud: importancia y tipos.

Universidad en internet. <https://www.unir.net/salud/revista/prevencion-en-salud/>

8. ANEXOS

Anexo 1: CARTAS DE APERTURA EN INSTITUCIONES EXTERNAS.



SANTO DOMINGO

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADOS

Santo Domingo, 07 de julio de 2023

Estimada
Ximena Morales
Rectora de la Unidad Educativa Ciudad de Guaranda
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 las Srtas. MORALES RAMON MELANY ESTEFANIA, con C.C: 2300298672 y RAMÍREZ ALVARADO MISHHELL DAYANA, con C.C: 1720864543 son estudiantes del séptimo nivel de la carrera Educación Básica, Escuela de 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 Ciudad de Guaranda.

Cordialmente,



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



Dirección: Vía a Chone Km. 2
Código postal: 230203 / **Teléfono:** (593- 0993283425)
Santo Domingo - Ecuador / www.pucesd.edu.ec



Santo Domingo, 07 de julio de 2023

Estimado
Manuel González Quezada
Rector de la Unidad Educativa Dr. Carlos Rufino Marín
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 las Srtas. MORALES RAMON MELANY ESTEFANIA, con C.C: 2300298672 y RAMÍREZ ALVARADO MISHHELL DAYANA, con C.C: 1720864543 son estudiantes del séptimo nivel de la carrera Educación Básica, Escuela de 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 Dr. Carlos Rufino Marín.

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 2: CARTA DE IMPACTO

**UNIDAD EDUCATIVA
CIUDAD DE GUARANDA**
Recinto Libertad Del Toachi
e-mail: ciudaddeguaranda@yahoo.es



Ministerio de Educación

Santo Domingo, 18 de diciembre de 2023

Oficio N° 00-0125-UECG-LT

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 CIUDAD DE GUARANDA Y DR. CARLOS RUFINO MARÍN EN SANTO DOMINGO, ECUADOR. PERÍODO 2023-2024**; elaborado por las Srtas. **MORALES RAMÓN MELANY ESTEFANIA Y RAMÍREZ ALVARADO MISHHELL DAYANA** ha favorecido al desarrollo organizacional de la institución generando un impacto en los profesores y administrativos de la Unidad Educativa "Ciudad de Guaranda"

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

Atentamente,

Mg. Ximena Isabel Morales Trujillo
Rectora de la Unidad Educativa "Ciudad de Guaranda"





UNIDAD EDUCATIVA
"DR. CARLOS RUFINO MARÍN"



SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS-ECUADOR

Distrito: 23D02 CIRCUITO: C05 Parroquia: CÓDIGO AMIE: 23H00407
Coop. 'La Aurora'. EMAIL: cenadu.crm@gmail.com Telf. 3741976

Santo Domingo, 18 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 CIUDAD DE GUARANDA Y DR. CARLOS RUFINO MARÍN EN SANTO DOMINGO, ECUADOR. PERÍODO 2023-2024**; elaborado por las Srtas. **MORALES RAMÓN MELANY ESTEFANIA Y RAMÍREZ ALVARADO MISHHELL DAYANA** ha favorecido al desarrollo organizacional de la institución generando un impacto en los profesores y administrativos de la Unidad Educativa Dr. Carlos Rufino Marín.

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

Atentamente,

Sr. Manuel González Quezada, Mg.
Rector de la Unidad Educativa Dr. Carlos Rufino Marín

Anexo 3: INSTRUMENTO “FUENTES DE ESTRÉS EN PROFESORES”



SANTO DOMINGO

COORDINACIÓN DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y LA COMUNICACIÓN

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LAS FUENTES DE ESTRÉS QUE AFECTAN AL PROFESORADO

Estimado(a) docente

Saludos cordiales

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

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

Escala:

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

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

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

Cuestionario:

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

Dirección: Vía a Chone Km. 2.

Código postal: 230203 /

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





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

¡Gracias por su aporte y por su sinceridad!

Roberto Lorenzo Benítez, Mg.
Director del Trabajo de Titulación

Dirección: Vía a Chone Km. 2.

Código postal: 230203 /

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

