



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE SANTO DOMINGO

Coordinación de Ciencias de la Educación y de la Comunicación

ANÁLISIS DE LAS CAUSAS QUE PROVOCAN ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES
DE EDUCACIÓN BÁSICA EN LAS UNIDADES EDUCATIVAS VALLE HERMOSO Y SAN
PEDRO EN SANTO DOMINGO, ECUADOR. PERÍODO 2023-2024

TRABAJO DE TITULACIÓN

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

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

Autoría:

Alava Vera Llunior Ariel

Mora Lasluiza Kerly Iriana

Dirección:

Lorenzo Benítez Roberto, Mg.

Santo Domingo – Ecuador
Febrero, 2024



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE SANTO DOMINGO

Coordinación de Ciencias de la Educación y de la Comunicación

HOJA DE APROBACIÓN

ANÁLISIS DE LAS CAUSAS QUE PROVOCAN ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES
DE EDUCACIÓN BÁSICA EN LAS UNIDADES EDUCATIVAS VALLE HERMOSO Y SAN
PEDRO EN SANTO DOMINGO, ECUADOR. PERÍODO 2023-2024

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

Autoría:

Alava Vera Llunior Ariel

Mora Lasluiza Kerly Iriana

Revisado por:

Lorenzo Benítez Roberto, Mg.
DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Cano de la Cruz Yullio, Dr.
CALIFICADOR

Obaco Soto Edgar Efraín, Dr.
CALIFICADOR

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

Santo Domingo – Ecuador
Febrero, 2024

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Nosotros, Alava Vera Ljunior Ariel, portador de la cédula de ciudadanía 2300156201, y Mora Lasluiza Kerly Iriana, portadora de la cédula de ciudadanía 2350676991, declaramos que los resultados obtenidos en la investigación que presentamos como informe final, previo a la obtención del Grado de Licenciado en Ciencias de la Educación Básica son absolutamente originales, auténticos y personales.

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

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

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

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



Alava Vera Llunior Ariel
C.C. 2300156201



Mora Lasluiza Kerly Iriana
C.C. 2350676991

INFORME DE TRABAJO DE TITULACIÓN ESCRITO DE GRADO

Cano de la Cruz, Yullio, PhD

Dirección de Investigación y Postgrados

Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Santo Domingo

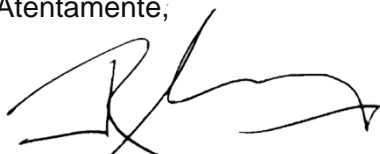
De mi consideración,

Por medio del presente informe en calidad de director del Trabajo de Titulación del Grado de Licenciatura en Ciencias de la Educación Básica titulado: ANÁLISIS DE LAS CAUSAS QUE PROVOCAN ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA EN LAS UNIDADES EDUCATIVAS VALLE HERMOSO Y SAN PEDRO EN SANTO DOMINGO, ECUADOR. PERÍODO 2023-2024, realizado por los estudiantes: Alava Vera Llunior Ariel con cédula de ciudadanía 2300156201 y Mora Lasluiza Kerly Iriana con cédula de ciudadanía 2350676991, previo a la obtención del título de Licenciado en Ciencias de la Educación Básica, informo que el presente Trabajo de Titulación escrito se encuentra finalizado conforme a la guía y al formato de la Sede vigente.

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

Santo Domingo, 24/01/2024.

Atentamente,



Lorenzo Benítez Roberto

Profesor Titular Auxiliar I

RESUMEN

Este estudio examina el fenómeno del estrés laboral en el ámbito docente, proporcionando una visión evidente de la dinámica del estrés en el contexto educativo. El objetivo de esta investigación se centra en analizar las causas de estrés laboral que se manifiestan con más frecuencia en los docentes de la unidad educativa Valle Hermoso y la unidad educativa particular San Pedro de Valle Hermoso en Santo Domingo, Ecuador. Se utilizó una metodología no experimental, con un estudio cuantitativo y como instrumento fue aplicado el cuestionario de “Estrés en el colectivo docente: metodología para su evaluación” que consta de 56 ítems. Aplicado a una población de 48 docentes. Entre los principales hallazgos destacan las importantes complicaciones vinculadas a prácticas inapropiadas implementadas por las autoridades en la dirección, supervisión y posibles mejoras del proceso educativo. La preocupación de los docentes se refleja en un contexto laboral caracterizado por la falta de recursos materiales, la falta de reconocimiento hacia el cuerpo docente, una participación limitada en la toma de decisiones y un ambiente poco propicio para la colaboración; a raíz de esto, se proponen estrategias orientadas a disminuir los niveles potenciales de estrés, siendo imperativo adoptar un estilo de liderazgo efectivo e innovador fundamentado en la democracia, en consonancia con el respeto a las leyes y la dignidad humana. De esta manera, se busca establecer un proceso de supervisión esencial en el cual se priorice la salud mental y el bienestar laboral del cuerpo docente.

Palabras clave: educación, estrés, docente.

ABSTRACT

This study examines the phenomenon of work stress in the teaching field, providing an evident vision of the dynamics of stress in the educational context. The objective of this research focuses on analyzing the causes of work stress that manifest most frequently in teachers at the Valle Hermoso educational unit and the San Pedro de Valle Hermoso private educational unit in Santo Domingo, Ecuador. A non-experimental methodology was used, with a quantitative study and as an instrument the "Stress in the teaching community: methodology for its evaluation" questionnaire was applied, which has 56 items. Applied to a population of 48 teachers. Among the main findings, the important complications linked to inappropriate practices implemented by authorities in the direction, supervision and possible improvements of the educational process stand out. The teachers' concern is reflected in a work context characterized by the lack of material resources, the lack of recognition towards the teaching staff, limited participation in decision-making and an environment that is not conducive to collaboration; As a result of this, strategies are proposed aimed at reducing potential levels of stress, making it imperative to adopt an effective and innovative leadership style based on democracy, in line with respect for laws and human dignity. In this way, we seek to establish an essential supervision process in which the mental health and work well-being of the teaching staff is prioritized.

Keywords: education, stress, teacher.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Antecedentes	10
1.2. Planteamiento y delimitación del problema.....	11
1.3. Preguntas de investigación	11
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. Niveles de estrés. Reflexión necesaria	16
2.2. Causas que provocan estrés laboral en el contexto docente	19
2.3. Los efectos del estrés laboral en la salud del profesorado	22
2.4. Tratamientos para la prevención y reducción de estrés laboral.....	24
3. METODOLOGÍA	29
3.1. Enfoque y tipo de investigación	29
3.2. Unidades de análisis	29
3.3. Técnicas e instrumentos de investigación	30
3.4. Técnicas de análisis de datos	30
4. RESULTADOS	32
4.1. Primer resultado: Estresores asociados a la supervisión de directivos en la vida docente.	32
4.2. Segundo resultado: Las carencias materiales como causas de estrés laboral en el profesorado.....	33
4.3. Tercer resultado: Influencias de la cooperación profesional en el estrés que sufren los docentes.	34

4.4. Cuarto resultado: El estrés laboral influenciado por intercambio sistemático con el estudiantado.	35
4.5. Quinto resultado: Adaptación docente frente a la inestabilidad educativa.....	36
4.6. Sexto resultado: Ausencia de valoración al profesorado por parte de los padres de familia.....	37
4.7. Séptimo resultado: El estrés laboral en la docencia y la urgencia de mejoras en el entorno educativo.	38
4.8. Octavo resultado: Análisis general.....	39
5. DISCUSIÓN	40
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	43
7. REFERENCIAS	46
8. ANEXOS	53

1. INTRODUCCIÓN

El estrés puede afectar considerablemente el rendimiento laboral de una persona. Profundizar en su estudio puede invitar a la reflexión y a la toma de decisiones que contribuyan beneficiosamente a la salud mental de los docentes.

1.1. Antecedentes

El estudio llevado a cabo por Suárez et al. (2022), se abordó el objetivo de identificar los factores intrínsecos asociados al estrés laboral del profesorado activo en Colombia, México y Perú, distintos a la sobrecarga laboral (SL). El enfoque fue principalmente cuantitativo, apoyado en el análisis de componentes principales y en la regresión lineal por introducción para construir el modelo. El instrumento indagó las categorías: emociones laborales, demandas laborales, recursos laborales, burnout y recursos tecnológicos para la actividad laboral. A manera de conclusión, se encontró que el profesorado tuvo la capacidad resiliente tecnológica y didáctica, y que el trabajo colaborativo entre docentes contribuye a disminuir el estrés académico por SL.

Por consiguiente, Álvarez et al. (2022) analizaron el nivel de estrés laboral al que estuvieron expuestos los docentes de varios centros educativos en Ecuador en 2020, quienes tuvieron que acoplarse a la modalidad e-learning como consecuencia de la pandemia provocada por el COVID- 19. El diseño del estudio es no experimental de tipología transversal y alcance descriptivo. Como resultado de la investigación se obtuvo que la adaptación a la nueva modalidad, las altas horas de conectividad, la falta de planificación estratégica, y las noticias negativas en general, denotaron un alto índice de estrés laboral.

En otro contexto en Ecuador Bustillos et al. (2020) investigaron en la Ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas acerca del síndrome de Burnout. La investigación se llevó a cabo con los docentes de la Unidad Educativa Ciudad de Caracas. El objetivo general fue

determinar los niveles de influencia del Burnout en el desempeño laboral y emotivo de los profesores. Hicieron una correlación bajo el enfoque cuantitativo, aplicaron como instrumento de recolección de datos, el Cuestionario de Burnout a una población aproximada de 2000 estudiantes y una muestra de 70 docentes pertenecientes a la institución educativa. Los resultados obtenidos manifestaron que el síndrome de Burnout estaba en una alta categoría. Manifiesta que existe un ambiente laboral muy complicado en el que se provocan altos niveles de estrés. Estos datos evidencian la presencia de tensiones emocionales y agotamiento entre los docentes, lo cual podría tener consecuencias negativas tanto en su bienestar personal como en su rendimiento laboral.

1.2. Planteamiento y delimitación del problema

A partir de investigaciones anteriores con un enfoque cualitativo, se han obtenido resultados que se centran en analizar las opiniones y perspectivas del estrés laboral experimentado por los docentes de educación básica. En este contexto, se ha observado que, en Ecuador, el impacto del estrés laboral afecta progresivamente la salud de los trabajadores, comprometiendo significativamente su rendimiento. Esta situación ha sido señalada por Iguasnia y Saquisela (2020), quienes resaltan el sufrimiento experimentado por los docentes debido a factores como la incapacidad para conciliar el sueño, indigestiones y molestias gastrointestinales.

1.3. Preguntas de investigación

Pregunta General

¿En qué medida se manifiesta las causas de estrés laboral en los docentes que trabajan en la unidad educativa Valle Hermoso y en la unidad educativa particular San Pedro de Valle Hermoso de Santo Domingo, Ecuador?

Dicho problema se sistematiza en siete preguntas específicas:

Preguntas Específicas

- ¿Qué estresores asociados a la supervisión de los directivos afectan más a los docentes de las unidades educativas San Pedro y Valle Hermoso de Santo Domingo, Ecuador?
- ¿Cuáles son las carencias existentes en el centro laboral que pueden comprenderse como causas importantes que provocan estrés en los docentes de las unidades educativas San Pedro y Valle Hermoso de 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 unidades educativas San Pedro y Valle Hermoso en Santo Domingo, Ecuador?
- ¿Qué tan estresante pueden ser las situaciones estrechamente vinculadas con el alumnado para los docentes de las dos unidades educativas San Pedro y Valle Hermoso de Santo Domingo, Ecuador?
- ¿Qué tan estresante puede resultar la adaptación a los cambios que surgen en la vida laboral cotidiana de los docentes de las unidades educativas San Pedro y Valle Hermoso de Santo Domingo, Ecuador?
- ¿Influye la valoración que hacen otras personas, desde el punto de vista profesional, en el estrés laboral de los docentes de las unidades educativas San Pedro y Valle Hermoso en Santo Domingo, Ecuador?
- ¿Qué aspectos asociados a la necesidad de mejoras en función de las actividades profesionales son percibidos como fuentes de estrés por los docentes de las unidades educativas San Pedro y Valle Hermoso en Santo Domingo, Ecuador?

1.4. Justificación

La presente investigación se orienta al análisis del estrés laboral que sufren los docentes de Educación Básica. Patlán (2019) menciona que los niveles desmedidos de estrés laboral han generado una disminución en la productividad y la efectividad de los trabajadores, incluso generan serios problemas de salud, motivación, autorrealización, económicos y de inseguridad laboral.

De igual forma, en el campo legal, existen diversos artículos de la Constitución de la República del Ecuador desarrollada por la Asamblea Constituyente (2008) que plantean la necesidad de un trabajo colectivo de atención dirigido hacia la salud integral y el bienestar laboral. El artículo 33, plantea que:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (p.17-18)

La relevancia del análisis sobre las causas y repercusiones del exceso de estrés en docentes es una problemática que, a nivel del Ecuador, responde a casi todos los ejes del Plan de Creación de Oportunidades elaborado por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (2021), desde el eje económico permitirá brindar una perspectiva de reflexión para la mejora de las condiciones laborales de los educadores (objetivo 1), esto también se vincula al eje social, puesto que, al garantizar el bienestar del profesorado, se potencializa la educación innovadora, inclusiva y de calidad (objetivo 7).

1.5. Objetivos de investigación

1.5.1. Objetivo general

Analizar las causas de estrés laboral que se manifiestan con más frecuencia en los docentes de la unidad educativa Valle Hermoso y la unidad educativa particular San Pedro de Valle Hermoso 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 unidades educativas San Pedro y Valle Hermoso en Santo Domingo, Ecuador.
- Determinar las carencias existentes que pueden considerarse como causas importantes de estrés laboral en los docentes de las unidades educativas San Pedro y Valle Hermoso en Santo Domingo, Ecuador.
- Valorar la importancia de la cooperación profesional teniendo en cuenta sus influencias en el estrés que afecta a los docentes de las unidades educativas San Pedro y Valle Hermoso en Santo Domingo, Ecuador.
- Evaluar lo estresante que pueden ser diversas situaciones estrechamente vinculadas con el alumnado para los docentes de las unidades educativas San Pedro y Valle Hermoso en Santo Domingo, Ecuador.
- Reconocer los estresores que más se destacan en la adaptación a cambios que surgen en la vida laboral cotidiana de los docentes de las unidades educativas San Pedro y Valle Hermoso en Santo Domingo, Ecuador.
- Determinar cuánto influye la valoración de otras personas, desde el punto de vista profesional, en el estrés de los docentes de las unidades educativas San Pedro y Valle Hermoso en Santo Domingo, Ecuador.

- Identificar aquellos aspectos relacionados con la necesidad de mejoras, en función del ejercicio profesional, que pueden ser estresantes para los docentes de las unidades educativas San Pedro y Valle Hermoso en Santo Domingo, Ecuador.

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Niveles de estrés.

El estrés es una problemática de mayor importancia dado el caso de que no afecta únicamente a la conducta humana, sino que también en la salud física, emocional, en el rendimiento académico y laboral, incluso puede provocar trastornos personales, familiares y sociales. Según García (2021) “el estrés puede ser definido como una amenaza real o supuesta a la integridad fisiológica o psicológica de un individuo que resulta en una respuesta fisiológica y/o conductual” (p.172). Por lo cual, el individuo se encuentra propenso a generar niveles de estrés que se desarrollan por los distintos factores a los que puede encontrarse expuesto.

Otras definiciones clásicas de estrés se pueden encontrar en lo propuesto por Selye (1956) donde se plantea que el estrés es una respuesta al desequilibrio que genera un organismo ante un estímulo o factor endógeno o exógeno, esto genera respuestas fuera de lo común para adaptar al organismo a la situación. Es decir, la respuesta natural a estímulos desafiantes del organismo es generar un desequilibrio, para poder adaptarse a la situación y garantizar el bienestar del organismo.

De la misma forma, con un enfoque en el modelo transaccional, Lazarus y Folkman (1984) definen al estrés como un estado dinámico y de varias direcciones que se genera ante una relación determinada entre el ente y la situación que lo rodea, donde se ha definido que la misma supera o excede los recursos que se posee para su afrontamiento y pone en riesgo el bienestar personal. Por lo cual, el estrés podría considerarse como un mecanismo adaptativo que pretende garantizar un estado de afrontamiento ante un suceso.

El inicio de las investigaciones vinculadas al estrés laboral y la propuesta del término *Burnout* como un problema real que se aprecia en los entornos laborales, la plantea Freudenberg en 1974 para definir a aquellos empleados que en un plazo de varios años se encontraban desmotivados y con desinterés por realizar su trabajo, sin embargo, no es

hasta 1977 donde en una convención de la Asociación Americana de Psicología (APA) se da a conocer públicamente dicho concepto por Christina Maslach y se lo define como una respuesta ante el trabajo en condiciones difíciles que genera un desgaste físico, mental y cognitivo y afecta al rendimiento del individuo y de las empresas (Carrasco, 2022).

Otro acercamiento al estrés vinculado al ámbito laboral lo plantea El Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional [NIOSH] (1999) donde se lo define como “las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos, o las necesidades del trabajador” (p.1). Entonces, las definiciones coinciden en que, se trata de una respuesta natural ante un desafío que excede a la persona, y en el caso del estrés laboral, se origina ante retos vinculados al trabajo.

En cuanto a la tipología de estrés, existen distintas clasificaciones, en dependencia de la naturaleza que se aborde. Si lo que se busca es definir un estrés positivo o negativo para el bienestar, se podría clasificar como menciona Mora et al. (2023) en *eustrés* al positivo y favorecedor, donde el organismo brinda una respuesta armónica y equilibrada de adaptación al sujeto ante las situaciones que enfrenta; y en *distrés*, cuando el sujeto siente que la situación supera sus herramientas y capacidades para enfrentarla, lo que genera un desborde de emociones y reacciones fisiológicas.

Sin embargo, si se profundiza mayormente en la clasificación de lo que se ha definido en el presente trabajo como estrés (*eustrés*), haría falta enunciar y abordar la clasificación que propone la Escuela de Postgrado de Medicina y Sanidad (2021), que se encuentra en sintonía con lo planteado por la Asociación Americana de Psicología [APA] (2010), donde se plantea la diferenciación de tres tipos de estrés, el agudo, agudo episódico y crónico; cada uno con sus características, temporalidad de prevalencia, sintomatología y enfoques de tratamiento. A continuación, se ahondará en cada uno de ellos.

El estrés agudo se trata del más común existente, puesto que se detona ante presiones o exigencias del momento, donde el organismo se anticipa a un futuro cercano,

pero que desaparecen con rapidez. El propósito de este estrés es ayudar a superar situaciones desafiantes y se dice que todas las personas han experimentado este tipo de estrés en un momento u otro. No obstante, abusar de este tipo de estrés puede generar molestias psicológicas, problemas estomacales, dolores de cabeza, trastornos cardiovasculares, entre otros problemas (Bermúdez et al., 2020).

Este tipo de estrés al ser de corto plazo, no suele generar muchos problemas, sin embargo, sí se presenta una sintomatología a la que se debe prestar atención, que se enlistará a continuación:

a) angustia emocional: suele tratarse de una combinación de depresión, enojo o irritabilidad y ansiedad que constituyen las tres emociones propias del estrés; b) dificultades musculares: dolores de cabeza, espalda o mandíbula a causa de las tensiones musculares, también se suelen presentar desgarres o problemas con tendones y ligamentos; c) problemas estomacales: se genera acidez, diarrea, flatulencias, el síndrome de intestino irritable o estreñimiento; d) sobreexcitación pasajera: genera un aumento de presión sanguínea, sudoración en las palmas de las manos, aceleración del ritmo cardíaco, migrañas, manos frías, dolores de pecho o dificultades para respirar (Bermúdez, 2020).

En el tipo de estrés agudo episódico, los momentos de estrés agudos se vuelven frecuentes o episódicos, es decir, son recurrentes y repetitivos, suele generarse en personas con vidas caóticas a causa de diferentes responsabilidades o compromisos. En estos casos, las personas suelen sentirse abrumadas constantemente y con dificultades para relajarse, además de ser más propensos a desarrollar un problema de salud si no se aborda correctamente (Segovia y Morales, 2022).

Los síntomas en este tipo de estrés están son propios de una agitación prolongada, tales como la migraña, hipertensión arterial, molestias en el pecho, problemas estomacales, enfermedades cardíacas, ansiedad, irritabilidad, preocupación excesiva, cambios en el apetito, dificultades para conciliar el sueño, problemas de concentración, etc. En este punto,

se requiere solicitar apoyo profesional, puesto que, las necesidades de la persona deben atenderse en varios niveles y meses (Segovia y Morales, 2022).

El estrés crónico se trata de una sensación constante de estrés que persiste durante una temporalidad prolongada, que suele ser de semanas, meses o inclusive años, donde no se puede ver la solución a la dificultad que se enfrenta. A diferencia del estrés agudo, en el estrés crónico, no existe una inmediatez o desaparición repentina, sino que se acumula en el tiempo a causa de factores estresantes que se presentan de forma constante en la vida de una persona. Esto puede incluir problemas laborales persistentes, dificultades financieras, relaciones tensas o condiciones de vida desfavorables, lo que resulta desgastante y produce daños en el cuerpo, mente y vida de quien lo padece (Portero, 2019).

Los síntomas del estrés crónico pueden variar en dependencia de la persona, no obstante, generalmente incorporan una combinación de sintomatología física, emocional y cognitiva, los más comunes son: fatiga, dificultades con el sueño, dolores y molestias físicas, cambios en el apetito, problemas con la memoria y la concentración, irritabilidad, problemas para relacionarse, cambios de ánimo repentinos, baja autoestima, etc. Generalmente este tipo de estrés puede generar la muerte de una persona, ya sea a través del suicidio o con enfermedades crónicas que se agravan con el pasar del tiempo. Los síntomas del estrés crónico suelen tener un alto grado de dificultad para tratarse y requieren atención médica y psicológica inmediata (Portero, 2019).

2.2. Causas que provocan estrés laboral en el contexto docente

Antes de profundizar en las causas del estrés laboral del contexto docente, se considera oportuno realizar un análisis etimológico del término docente para comprender su contexto de trabajo, en este sentido, proviene del latín *docens*, *-entis* que constituye el participio del presente activo de «*docēre*», cuya traducción significa enseñar. Por lo cual, el

docente es aquella persona que se dedica a enseñar (Real Academia Española [RAE], 2022).

Entonces, la docencia es la profesión que se vincula al ámbito educativo y cumple la labor de enseñar contenidos curriculares que se organizan desde cada país como elementos indispensables de abordar para la inserción social del individuo, con miras a generar un desarrollo sostenible, humano, solidario y justo. En este sentido, el docente se relaciona con los estudiantes en el acto de educar, cuyo propósito es la formación en contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales aplicables para la generación de autonomía.

Es así que, el docente se enlaza con todo el proceso de enseñanza y aprendizaje, desde su planificación, organización, dirección, control y retroalimentación, por lo cual, le compete preparar todas las actividades de aprendizaje que se han de realizar, organizarlas dentro de ciertos rangos temporales definidos para cumplir con un cronograma, guiar el proceso de enseñanza-aprendizaje, gestionarlo, dirigirlo, evaluar cada actividad y comunicar resultados, con el propósito de conseguir cambios que favorezcan el desarrollo educativo (Iguasnia y Saquisela, 2020).

De igual forma, otras tareas que le competen al docente son las relacionadas con la gestión de conflictos, inclusión de estudiantes sin importar condición, la comunicación con representantes y estudiantes, el desarrollo de habilidades comportamentales, la vinculación de la academia con la sociedad y la investigación, las cuales requieren de una preparación exhaustiva y una ejecución meticulosa adaptada a cada contexto, en función de las particularidades del estudiantado (Madrid, 2019).

Ante todas las actividades enunciadas previamente, en el Ecuador, según La Hora (2021) la docencia es una de las profesiones menos remuneradas (con un promedio de \$600 mensuales), que tiene mucha competencia laboral y poca valoración en el país, lo que ha llevado a los profesionales de la educación a compaginar dos o más empleos y

sobrecargarse para poder obtener un salario adecuado que permita su subsistencia en condiciones dignas.

A diferencia de otros países como Finlandia donde la docencia es la profesión más valorada por toda la sociedad, un docente puede ganar \$2,500 o más al mes y posee total autonomía para llevar el proceso de enseñanza y aprendizaje, puesto que, no existen pruebas estandarizadas o un currículo nacional (Didriksson, 2017). Si se realiza una reflexión sobre una de las principales causas que podría generar estrés laboral en los docentes del Ecuador, a partir de la información antes descrita, se puede considerar a la falta de valoración social y la pobre remuneración que posee dicha profesión como una de las principales.

Además, la docencia se genera en un contexto que, según Riofrío (2019) es la causa principal del estrés laboral, ya que se da en un ambiente de trabajo pesado, con condiciones recursivas paupérrimas, horarios extensos, que no solo se desarrollan dentro de la jornada, sino también fuera de ella. De la misma forma, existe una carencia de participación de los trabajadores en la toma de decisiones que se desarrollan dentro del sistema educativo, además, los espacios de educación mejores remunerados están en el sector público, donde los niveles de peligrosidad son demasiado elevados, por lo cual, el trabajo se genera en malos ambientes sociales, con condiciones peligrosas, problemas de contaminación, etc.

Otras de las causas del estrés laboral que son notorias en el contexto ecuatoriano es la inestabilidad laboral y la sobrecarga de trabajo, esto debido a la desmesurada cantidad de personas que requieren de varios empleos para poder suplir sus necesidades ante un salario mínimo, que, en ocasiones, suele asemejarse al básico establecido por el país. Por lo cual, se generan altos niveles de estrés tras intentar cumplir con todas las tareas de docencia, gestión e investigación requeridas, además, existe una relación directamente proporcional entre estrés y rendimiento laboral (Yáñez, 2020).

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

El estrés laboral en docentes puede tener una serie de efectos negativos en su bienestar y desempeño. Los factores que pueden verse implicados sugieren que eso son determinado a dependencia de las personas, es importante que los docentes y las instituciones educativas reconozcan la importancia de abordar el estrés laboral y brindar apoyo y recursos adecuados para promover el bienestar de los educadores, es así que resulta necesario reconocer los distintos efectos que puede producir el estrés laboral los cuales incluye:

El agotamiento emocional que puede producir el estrés crónico logrando llevar a un agotamiento emocional, según Gil (2001) una respuesta al estrés laboral crónico está integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado (agotamiento emocional). Lo que resulta en una disminución de la motivación y la energía para realizar las tareas diarias, explicó que se puede conceptualizar como la falta de capacidad del trabajador para ofrecer más, a nivel emocional, lo que se traduce en una sensación de sobrecarga de trabajo, con el consiguiente agotamiento por la repetición monótona de las actividades realizadas y la falta de recursos como profesionales para poder realizar tareas en el trabajo.

Los docentes pueden experimentar sentimientos de agotamiento, irritabilidad y apatía. Se puede asociar un conjunto de sentimientos de frustración y tensión, en la medida que se manifiesta una falta de motivación para lidiar con el trabajo (Cordes y Dougherty, 1993).

Otro de los efectos resaltantes del estrés laboral son los problemas físicos, es importante reconocer que los problemas físicos derivados del estrés laboral pueden variar de una persona a otra. Si experimentas síntomas físicos relacionados con el estrés en tu

entorno laboral, es recomendable buscar ayuda médica y encontrar estrategias para gestionar y reducir el estrés, tanto a nivel personal como en el entorno de trabajo.

Los problemas de salud física pueden ser causados por el estrés prolongado, teniendo un impacto en la salud física de los docentes. Pueden experimentar dolores de cabeza frecuentes, tensión muscular, problemas digestivos, trastornos del sueño y una mayor susceptibilidad a enfermedades. Además, el estrés laboral puede dar lugar a problemas físicos como tensión muscular, aumento de la presión sanguínea y del ritmo cardíaco, así como malestar estomacal, dolor de cabeza, problemas de espalda o cuello, fatiga, entre otros.

La interacción social en el entorno laboral juega un papel crucial en el éxito de las tareas desempeñadas, ya que proporciona los recursos necesarios para adaptarse a diversos eventos y situaciones laborales. Además, fomenta vínculos emocionales y habilidades para hacer frente al estrés. No obstante, en este contexto también surgen los conflictos personales y las relaciones problemáticas entre colegas. Esto significa que la tensión, la falta de apoyo y el egoísmo pueden prevalecer en el entorno de trabajo.

El estrés puede tener un impacto significativo en las relaciones interpersonales de los docentes. Como profesionales que trabajan en un entorno exigente se ven en la medida de adaptarse a las necesidades laborales que se les presenten. En primer lugar, puede llegar a afectar la comunicación entre los docentes y sus colegas, así como con los estudiantes y los representantes (padres), los altos niveles de estrés pueden dificultar al docente que logre expresarse con claridad, escuchar de manera más activa y responder de manera adecuada a las necesidades de los demás en el entorno, esto puede llegar a generar malos entendidos, conflictos y dificultades en la colaboración y trabajo en equipo.

A demás, los docentes estresados pueden tener dificultades para manejar el comportamiento de los alumnos y responder de manera adecuada y positiva a sus necesidades, logrando afectar la calidad de la relación maestro-estudiante y del aprendizaje.

En la actualidad los profesores se encuentran en un constante riesgo de experimentar el síndrome de agotamiento profesional (Burnout), es un estado de agotamiento físico, mental y emocional causado por el estrés crónico en el trabajo. Maslach y Pines (1977) definen el síndrome de burnout como un estado de agotamiento físico y emocional que implica una pérdida de interés en el trabajo, actitudes negativas hacia sus compañeros y clientes y baja autoestima. El síndrome de agotamiento profesional puede llevar a una disminución en el desempeño laboral del docente trayendo consigo sentimientos de ineficiencia y desmotivación. Para Maslach y Jackson (1979), el síndrome de Burnout ocurre con individuos que son empleados de otras personas; esta relación genera tensión. Según Edelwich y Brodsky (1980), es una pérdida progresiva de la energía y del deseo de alcanzar objetivos, obstaculizadas por las condiciones de trabajo.

La calidad de la enseñanza puede verse afectada seriamente por el estrés laboral. Los docentes que experimentan altos niveles de estrés pueden tener dificultades para mantener altos estándares de enseñanza, planificar y preparar clases de manera efectiva, y brindar retroalimentación adecuada a los estudiantes. Esto puede tener un impacto negativo en el aprendizaje y el rendimiento académico de los estudiantes.

Para poder reducir los efectos del estrés laboral en el profesorado es crucial implementar una serie de estrategias que promuevan un ambiente de trabajo saludable que mejore considerablemente el bienestar de los docentes, logrando un impacto positivo en su rendimiento laboral y en la salud.

2.4. Tratamientos para la prevención y reducción de estrés laboral

El estrés laboral es un problema común, muy frecuente y preocupante que afecta a muchas personas en su vida profesional. El estrés tiene una gran influencia en la salud e impacto en las actividades de los individuos y su desenvolvimiento en ciertos sectores. Según términos de biología y medicina el estrés es una fuerza que deforma los cuerpos o provoca tensión. Según Orjuela et al. (2021), el estrés originado por el trabajo se determina

como un daño físico y una respuesta emocional que se presenta cuando las condiciones del trabajo no corresponden a las capacidades, necesidades y recursos del trabajador que causan síntomas de enfermedad y desgaste. Sin embargo, existen tratamientos y estrategias efectivas para prevenir y reducir el estrés laboral, y así promover un ambiente de trabajo saludable y productivo.

Los reductores de estrés según Wallace y Szilagyi (1982) incluyen acciones individuales y acciones organizacionales. Las acciones individuales abarcan ejercicio físico, control del tiempo, cambio de hábitos, etc.; mientras que las acciones organizacionales comprenden rediseño del puesto de trabajo, mejoramiento de la comunicación, revisión del progreso de la carrera, participación, entrenamiento, capacitación y desarrollo, del cambio del clima organizacional, etc. Los reductores de estrés son enfoques y medidas que pueden implementarse tanto a nivel individual como a nivel organizacional para ayudar a prevenir y reducir el estrés laboral. Estas estrategias tienen como objetivo mejorar el bienestar de los empleados y promover un entorno de trabajo más saludable.

En primer lugar, es fundamental identificar y abordar las fuentes específicas de estrés en el entorno de trabajo. Estas pueden variar desde altas cargas de trabajo y plazos ajustados, hasta falta de control sobre las tareas o conflictos interpersonales. De acuerdo con Pearlin (1989), el afrontamiento, con independencia de cuál sea la naturaleza del estresor, sirve, bien para cambiar la situación de la que emergen los estresores, bien para modificar el significado de la situación para reducir su grado de amenaza, o bien para reducir los síntomas del estrés. Al reconocer y comprender estas fuentes de estrés, es posible tomar medidas para mitigarlas y minimizar su impacto en la salud y el bienestar de los empleados. Esto podría implicar la redistribución de tareas, la mejora de los procesos de comunicación y colaboración, o el establecimiento de políticas que promuevan un equilibrio entre la vida laboral y personal.

Además, establecer límites claros y prioridades adecuadas es esencial para hacer frente al estrés laboral. Muchas veces, los empleados se sienten abrumados porque no

establecen límites en su carga de trabajo o porque tienen dificultades para decir "no" cuando se les asignan tareas adicionales. Aprender a establecer límites y comunicarse de manera efectiva con los superiores y colegas puede ayudar a reducir la sensación de agobio y a mejorar la gestión del tiempo y las responsabilidades laborales. Asimismo, establecer prioridades realistas y enfocarse en las tareas más importantes puede contribuir a una mayor eficiencia y a una disminución del estrés.

La comunicación abierta y efectiva en el entorno de trabajo también juega un papel fundamental en la prevención y reducción del estrés laboral. Los empleados deben sentirse cómodos al expresar sus preocupaciones, solicitar apoyo y buscar soluciones conjuntas. De acuerdo con Cruz (2016), la comunicación juega un papel importante de acuerdo a las actitudes de cada persona, porque un empleado bien informado tendrá una buena actitud en cambio el empleado menos informado, su actitud no será la adecuada de manera que las herramientas de información ayudan a comunicar de manera escrita u oral. La falta de comunicación o el conflicto interpersonal pueden aumentar significativamente los niveles de estrés. Por lo tanto, fomentar una cultura de comunicación abierta, donde los empleados se sientan escuchados y apoyados, puede contribuir a un ambiente de trabajo más saludable y menos estresante.

La práctica regular de técnicas de relajación también puede resultar muy beneficiosa para reducir el estrés laboral. La respiración profunda, la meditación, el yoga y el tai chi son solo algunas de las muchas técnicas que pueden ayudar a relajar la mente y el cuerpo, aliviar la tensión acumulada y mejorar la capacidad para hacer frente al estrés. Las técnicas de relajación ayudan a mantener un estado de tranquilidad frente a estímulos excesivos, siendo de utilidad en casos de ansiedad y estrés (Kim y Kim, 2018). Estas prácticas promueven la calma y el equilibrio, y pueden realizarse tanto en el lugar de trabajo como fuera de él, durante los descansos o al finalizar la jornada laboral. Además, algunas organizaciones ofrecen programas de bienestar que incluyen sesiones de relajación y meditación como parte de su enfoque para reducir el estrés laboral.

Hacer ejercicios de relajación puede brindar muchos beneficios, como los siguientes:

La práctica regular de ejercicio físico ofrece una amplia gama de beneficios para el bienestar general, aplicar intervenciones de actividad física de intensidad suave es una garantía de mejora en la salud funcional y la calidad de vida en las personas mayores (Font et al., 2020). Entre ellos se encuentra la capacidad de disminuir la frecuencia cardíaca, la presión arterial y la frecuencia respiratoria, lo cual contribuye a un funcionamiento cardiovascular más saludable. Además, el ejercicio ayuda a mejorar la digestión y controlar los niveles de glucosa en la sangre, lo cual es especialmente relevante para las personas con diabetes.

Al reducir la actividad de las hormonas del estrés, el ejercicio actúa como un mecanismo natural para aliviar la tensión y fomentar la relajación. A su vez, incrementa el flujo sanguíneo hacia los músculos más grandes, promoviendo su desarrollo y fortalecimiento, y aliviando así la tensión muscular y el dolor crónico. El ejercicio físico genera grandes beneficios, tanto a nivel físico, social y psicológico, por lo que es importante tanto a nivel preventivo como terapéutico (Barbosa y Urrea, 2018). Estos efectos físicos se complementan con beneficios emocionales, ya que el ejercicio regular mejora la atención, el estado de ánimo y la calidad del sueño. Además, reduce la fatiga, disminuye la ira y la frustración, y contribuye al desarrollo de la confianza para resolver problemas de manera efectiva. En conjunto, estos beneficios hacen del ejercicio físico una herramienta valiosa para promover una vida saludable y equilibrada.

Además de las estrategias mencionadas anteriormente, adoptar un estilo de vida saludable puede fortalecer la capacidad de hacer frente al estrés. Una alimentación equilibrada, el ejercicio regular, el sueño adecuado y la evitación del consumo excesivo de alcohol o tabaco son aspectos clave de un estilo de vida saludable. Estas prácticas promueven la salud física y mental, aumentan la resistencia al estrés y mejoran el bienestar general.

Otro aspecto importante para prevenir el estrés laboral es establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal. La falta de límites puede llevar a una dedicación excesiva al trabajo, lo que a su vez puede generar estrés y desequilibrio. Es esencial desconectar del trabajo fuera del horario laboral, dedicar tiempo a actividades y relaciones que brinden satisfacción personal, y buscar un equilibrio saludable entre las responsabilidades laborales y las necesidades personales. Por medio de la recuperación, el sistema funcional de las personas, que ha sido expuesto a una experiencia estresante, retoma los niveles de pre-estrés en el que se encontraba (Meijman y Mulder, 1998). Esto implica establecer momentos de descanso y recreación, así como establecer una rutina que permita separar claramente el tiempo dedicado al trabajo del tiempo dedicado a la vida personal.

En casos de estrés laboral crónico o severo, puede ser beneficioso buscar apoyo profesional. Un psicólogo o terapeuta especializado en salud mental en el trabajo puede ayudar a desarrollar estrategias específicas para hacer frente al estrés laboral y mejorar el bienestar general. Estos profesionales pueden proporcionar herramientas adicionales, técnicas de manejo del estrés y apoyo emocional para aquellos que enfrentan desafíos significativos en su entorno laboral.

A manera de conclusión, el estrés laboral es un problema común en la actualidad, pero existen tratamientos efectivos recomendados para prevenirlo y reducirlo. Establecer límites entre el trabajo y la vida personal y/o buscar apoyo profesional son algunas de las estrategias que pueden contribuir a un entorno laboral más saludable y a la reducción del estrés.

3. METODOLOGÍA

3.1. Enfoque y tipo de investigación

Esta investigación se trabajó desde el enfoque cuantitativo. Según Hernández et al. (2004), el enfoque cuantitativo se fundamenta en un esquema deductivo y lógico que busca formular preguntas de investigación e hipótesis para posteriormente probarlas, este enfoque se caracteriza por privilegiar la lógica empírico-deductiva.

Este estudio es no experimental. Hernández et al. (2014) mencionaron que este diseño se lleva a cabo sin el manejo intencionado de variables y en las que exclusivamente se observan los fenómenos en su entorno para después examinarlos (p.149).

El tipo de investigación es descriptiva y explicativa. Guevara et al. (2020), “la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas” (p. 171). Así, se especifican las propiedades, rasgos asociados a las dimensiones implícitas en la planeación y modelo gestión de sistema de inventario, logrando medirse y ser evaluadas dimensiones y componentes del problema científico. Hernández et al. (2010) el estudio explicativo, por su parte, permite ir más allá de la descripción de conceptos y fenómenos, estableciendo relaciones entre estos. De tal manera, pueden responderse o explicarse enfoques y visiones desde distintos campos de estudio (p. 84).

3.2. Unidades de análisis

La unidad de análisis es la entidad principal que se está analizando en un estudio. Arias y Covinos (2021) la población se caracteriza como la totalidad de elementos bajo investigación, compartiendo atributos idénticos con el universo. Además, se dispone de información precisa sobre la cantidad que constituye dicha población. Para esta investigación se tomó toda la población de docentes de la Unidad Educativa San Pedro de

Valle Hermoso (21 profesores) y de la Unidad Educativa Valle Hermoso (27 docentes). Dicho esto, el 100% de la población está integrado por 48 docentes. Todo el estudio se trabajó con el 100% de la población por lo tanto no se realizó ningún tipo de cálculo para determinación de muestra.

3.3. Técnicas e instrumentos de investigación

Para esta investigación se utilizó como técnica la encuesta, debido a que permite recolección de datos sobre la variable de estudio. Una técnica de investigación, es un procedimiento sistemático utilizado para recopilar y analizar información con el fin de resolver un problema o responder a una pregunta de investigación (Pandey y Pandey, 2015).

Como instrumento se aplicó el cuestionario de “Estrés en el colectivo docente: metodología para su evaluación” que consta de 56 ítems que comprenden aspectos referentes a las relaciones de los profesores con alumnos, padres, compañeros, con el contenido y la organización de su trabajo. Hernández (2012), menciona que “el investigador social debe diseñar un instrumento para medir las variables conceptualizadas al plantear su problema de investigación, este instrumento es el cuestionario” (pág. 26).

3.4. Técnicas de análisis de datos

Para el análisis de los datos se empleó como técnica a la estadística descriptiva, permitiendo la agrupación de una gran cantidad de información en tablas y su organización a partir de medidas de tendencia central que brinden una perspectiva clara del problema. Todo se expresa en tablas que dan una descripción numérica del problema (Suarez, 2018).

De igual forma, se aplicó la estadística inferencial, que permite tomar decisiones sobre el comportamiento de la variable. “Llamada también inferencia estadística, permite obtener conclusiones o generalizaciones de la población, es decir, emplea métodos para

buscar información que permita determinar propiedades de la población basándose en el estudio de los datos” (Suarez, 2018, p.13).

4. RESULTADOS

En el presente apartado se exponen los resultados obtenidos a partir de la aplicación de la encuesta denominada Escala de Fuentes de Estrés en Profesores (Nogareada, 2000). Ha sido vital la búsqueda de causas que provocan estrés laboral para la interpretación y el análisis. Fundamentalmente, en la información producida que se muestra a continuación, se puede apreciar cómo se manifiestan cada uno de los indicadores del estudio teniendo en cuenta qué tan estresante puede ser la supervisión de los directivos a los docentes; las carencias y limitaciones que afectan la actividad profesional; los problemas que se presentan en la cooperación entre compañeros de trabajo; los conflictos que surgen en el contacto sistemático con el alumnado; la adaptación a diversos cambios en la vida laboral; la importancia de la valoración del trabajo que se realiza y; el impacto de las necesidades de mejoras en el bienestar de los docentes.

4.1. Primer resultado: Estresores asociados a la supervisión de directivos en la vida docente.

En este punto, se dio cumplimiento al primer objetivo específico, que fue identificar los principales estresores asociados a la supervisión de los directivos que afectan más a los docentes de las unidades educativas San Pedro y Valle Hermoso en Santo Domingo, Ecuador. En la tabla 1 se exponen las estadísticas obtenidas.

Tabla 1. *La supervisión de los directivos como fuente de estrés*

Tipo de dato	Nivel de estrés	F	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada Estresante	2	4,2%	4,2	4,2
	Poco Estresante	5	10,4%	10,4	14,6
	Algo Estresante	21	43,8%	43,8	58,3
	Bastante Estresante	17	35,4%	35,4	93,8
	Muy Estresante	3	6,3%	6,3	100
	Total	48	100%	100	

Los datos que se organizan en la Tabla 1 indican que la supervisión de los directivos puede afectar considerablemente a la mayoría de los docentes. Como se puede apreciar, 21 encuestados (43.8%) evalúan al indicador como algo estresante mientras que 17 profesores (35.4%) consideran que es bastante estresante la forma en que los directivos supervisan las actividades laborales. A este grupo se suman 3 docentes (6.3%) que visualizan al indicador en cuestión como algo muy estresante. El resto del profesorado lo percibe como poco o nada estresante. Más de la mitad de los docentes están preocupados por su bienestar en el trabajo. Aseguran que es estresante la inestabilidad laboral que viven, la posibilidad de perder el empleo y la falta de consideración hacia su autonomía. También les preocupa el deterioro que han sufrido las relaciones interpersonales con los directivos. Todas las situaciones anteriormente descritas tienen un impacto negativo en la vida profesional de los docentes. Son el resultado de una organización que no consigue la ejecución de un proceso de supervisión efectivo y saludable.

4.2. Segundo resultado: Las carencias materiales como causas de estrés laboral en el profesorado.

Dando cumplimiento al segundo objetivo específico, que fue determinar las carencias existentes que pueden considerarse como causas importantes de estrés laboral en los docentes de las unidades educativas San Pedro y Valle Hermoso en Santo Domingo, Ecuador, se presentan los datos obtenidos en la tabla 2.

Tabla 2. *Carencias materiales como fuente de estrés*

Tipo de dato	Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco Estresante	11	22,9%	22,9	22,9
	Algo Estresante	17	35,4%	35,4	58,3
	Bastante Estresante	18	37,5%	37,5	95,8
	Muy Estresante	2	4,2%	4,2	100
	Total	48	100%	100	

En la Tabla 2 se pudo apreciar que todo lo asociado a las carencias que enfrentan los docentes en su entorno laboral es estresante. Un total de 17 encuestados (35.4%) visualizan este indicador como algo estresante, mientras que 18 personas (37.4%) la calificaron como bastante estresante. Además, el (4.2%), es decir, 2 personas, consideran que es muy estresante. Esto sugiere que, si bien las carencias en el contexto educativo no son la causa principal de estrés, también pueden influir de forma importante en el bienestar del profesorado. En sentido general, lo más estresante que identifican los docentes con respecto a las carencias está asociado a la falta de información, la escasez de recursos didácticos, la formación inadecuada y el desconocimiento ante muchas de las exigencias que enfrentan.

4.3. Tercer resultado: Influencias de la cooperación profesional en el estrés que sufren los docentes.

Con respecto a la valoración de la importancia de la cooperación profesional teniendo en cuenta sus influencias en el estrés que afecta a los docentes de las unidades educativas San Pedro y Valle Hermoso en Santo Domingo, Ecuador, se organizan los datos obtenidos en la tabla 3.

Tabla 3. Estrés asociado a la cooperación laboral

Tipo de dato	Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada Estresante	1	2,1%	2,1	2,1
	Poco Estresante	6	12,5%	12,5	14,6
	Algo Estresante	24	50%	50	64,6
	Bastante Estresante	8	16,7%	16,7	81,3
	Muy Estresante	9	18,8%	18,8	100
	Total	48	100%	100	

Los datos presentados en la Tabla 3 indicaron que la percepción de los docentes sobre la cooperación laboral en la institución varía considerablemente. Para la mayoría de los encuestados (50%), se considera algo estresante. Sin embargo, un grupo significativo de docentes (18.8%) lo encuentra muy estresante y un porcentaje adicional (16.7%) lo

califica como bastante estresante. Estos hallazgos sugieren que la dinámica de cooperación laboral es una fuente importante de estrés entre los docentes. La colaboración no es buena porque se convive en un ambiente de trabajo hostil, es pobre la participación en la toma de decisiones institucionales, existen rivalidades entre docentes, las tareas son monótonas y repetitivas, por lo general la comunicación interna es deficiente. Además, hay falta de responsabilidad profesional y los esquemas de trabajo están mal definidos.

4.4. Cuarto resultado: El estrés laboral influenciado por el intercambio sistemático con el estudiantado.

Para evaluar lo estresantes que pueden ser diversas situaciones estrechamente vinculadas con el alumnado para los docentes de las unidades educativas San Pedro y Valle Hermoso en Santo Domingo, Ecuador, fue necesario analizar detalladamente el fenómeno de interés a partir de los datos obtenidos con la aplicación de la encuesta.

Tabla 4. *Estrés asociado a la interacción con estudiantes*

Tipo de dato	Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco Estresante	15	31,3%	31,3	31,3
	Algo Estresante	16	33,3%	33,3	64,6
	Bastante Estresante	12	25%	25	89,6
	Muy Estresante	5	10,4%	10,4	100
	Total	48	100%	100	

En relación a este tema, la Tabla 4 revelo distintas percepciones de los docentes con respecto a su interacción con los estudiantes. Para la mayoría de los docentes (31.3%), esta interacción se considera poco estresante, mientras que el 33.3% la percibe como algo estresante. Sin embargo, también es notable que un porcentaje significativo (25%) la experimenta como bastante estresante, y, en menor medida, pero no menos importante, un total de 5 docentes (10.4%) lo califica como muy estresante. Estos datos sugieren que algunos docentes pueden encontrar dificultades para mantener la armonía en el aula o resolver los conflictos que surgen entre los alumnos, lo que puede generar niveles

significativos de estrés. Resulta un serio desafío la gestión eficaz de la disciplina, lidiar con situaciones de violencia, enfrentamientos y la organización de los tiempos en clases.

4.5. Quinto resultado: Adaptación frente a los cambios que surgen en el contexto laboral.

Una actividad importante fue reconocer los estresores que más se destacan en la adaptación a cambios que surgen en la vida laboral cotidiana de los docentes de las unidades educativas San Pedro y Valle Hermoso en Santo Domingo, Ecuador.

Tabla 5. Estrés asociado a la adaptación docente

Tipo de dato	Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada Estresante	5	10,4%	10,4	10,4
	Poco Estresante	9	18,8%	18,8	29,2
	Algo Estresante	22	45,8%	45,8	75
	Bastante Estresante	8	16,7%	16,7	91,7
	Muy Estresante	4	8,3%	8,3	100
	Total	48	100%	100	

De acuerdo a los datos presentados en la Tabla 5 se demostró que la adaptación de los docentes a diversos cambios en su vida laboral afecta a la mayoría de los encuestados. Casi la mitad del profesorado, 22 personas (45,8 %), señalan este indicador es algo estresante, mientras que 8 docentes (16,7%) afirman que les resulta bastante estresante la forma en que se dan las adaptaciones académicas dentro del ámbito laboral. No obstante, un grupo reducido de 4 profesores (8,3%) lo reconoce como muy estresante. Los docentes muestran inquietud ante propuestas de cambios súbitos e inadecuados, ya que estos generan complicaciones en su quehacer diario. Esta situación es preocupante debido a la escasa disponibilidad de oportunidades para solicitar traslados motivados por la necesidad de impartir clases en áreas que no corresponden a su especialidad.

4.6. Sexto resultado: Ausencia de valoración al profesorado por parte de los padres de familia.

Cumpliendo con el sexto objetivo específico, el cual consiste en determinar cuánto influye la valoración de otras personas, desde el punto de vista profesional, en el estrés de los docentes de las unidades educativas San Pedro y Valle Hermoso en Santo Domingo.

Tabla 6. Ausencia de valoración del profesorado como causa de estrés

Tipo de dato	Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada Estresante	2	4,2%	4,2	4,2
	Poco Estresante	8	16,7%	16,7	20,8
	Algo Estresante	11	22,9%	22,9	43,8
	Bastante Estresante	22	45,8%	45,8	89,6
	Muy Estresante	5	10,4%	10,4	100
	Total	48	100%	100	

Los datos recolectados en la Tabla 6 indicaron que la percepción de estrés asociado a la valoración del profesorado está afectando a una gran parte de los docentes encuestados. Un conjunto de 22 docentes (45,8%) consideran bastante estresante la falta de valoración al profesorado de parte del personal directivo, alumnos y representantes de la institución, mientras que, 11 docentes (22,9%) afirman que les resulta algo estresante el cómo se les valora profesionalmente ante las actividades docentes y administrativas. En menor medida, aunque igualmente inquietante, 5 docentes (10,4%) aseguran que el indicador resulta muy estresante. Se observa que una considerable cantidad de profesores perciben estos indicadores como una fuente potencial de estrés, derivada de varios factores. Entre ellos, se destacan la falta de respaldo por parte de los representantes legales de los estudiantes ante problemas comportamentales, la escasa valoración por parte de otros miembros de la comunidad educativa, la evaluación constante del desempeño docente y las demandas provenientes de las instituciones. La combinación de estos elementos genera un entorno laboral estresante para los profesionales de la educación.

4.7. Séptimo resultado: El estrés laboral en la docencia y la urgencia de mejoras en el entorno educativo.

Se presentan los datos recopilados en la Tabla 7, cumpliendo con el séptimo objetivo específico, que corresponde a identificar aquellos aspectos relacionados con la necesidad de mejoras, en función del ejercicio profesional, que pueden ser estresantes para los docentes de las educativas San Pedro y Valle Hermoso en Santo Domingo, Ecuador.

Tabla 7. Agentes estresores asociados a mejoras del ambiente laboral del profesorado

Tipo de dato	Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco Estresante	16	33,3%	33,3	33,3
	Algo Estresante	11	22,9%	22,9	56,3
	Bastante Estresante	20	41,7%	41,7	97,9
	Muy Estresante	1	2,1%	2,1	100
	Total	48	100%	100	

Los datos que se demuestran en la Tabla 7 señalaron que el estrés generado por la falta de mejoras en el espacio educativo afecta a gran parte de los docentes. Un total de 20 profesores (41,7%) estiman que perciben bastante estresante la necesidad de mejoras que no acaban de resolverse en la institución donde trabajan. Por otra parte, 16 profesores (33,3%) alegan que perciben poco estresante el mismo tema. La necesidad de que se trabaje en un ambiente organizado y disciplinado se visualiza en los profesores que en varias ocasiones se han sentido agredidos verbalmente por parte de los alumnos. Además, enseñar a personas que no valoran la educación puede ser desalentador y preocupante. También preocupa que son pocos los profesores contratados frente a un número de estudiantes creciente. Esto agrava este proceso de enseñanza y aprendizaje considerablemente.

4.8. Octavo resultado: Análisis general.

Tabla 8. Análisis general

Tipo de dato	Nivel de estrés	f	T	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco Estresante	10	20,80%	20,8	20,8
	Algo Estresante	19	39,60%	39,6	60,4
	Bastante Estresante	18	37,50%	37,5	97,9
	Muy Estresante	1	2,10%	2,1	100
	Total	48	100%	100	

Los datos expuestos en la Tabla 8, donde se visualiza de forma general lo expresado por los docentes durante la identificación de agentes estresores y que anteriormente se analizó cada indicador (supervisión, carencias, cooperación, alumnado, adaptación, valoración y mejoras) a indicador, permiten apreciar lo siguiente. El 39,60% (19 docentes) infieren que el indicador es algo estresante en el contexto laboral mientras que un 37,50% de los encuestados (18 docentes) aseguran que es bastante estresantes. Como indicador poco estresante lo valoran el 20,80% del profesorado (10 docentes) y, solo una persona, que representa al 2,10% del total, expresa que el ambiente de trabajo como algo muy estresante.

Las mayores dificultades están asociadas a procedimientos inadecuados que ejecutan las autoridades para la orientación, el control y posibles mejoras del proceso de enseñanza y aprendizaje. La inquietud docente se manifiesta en un entorno laboral marcado por carencias materiales, falta de consideración hacia el profesorado, limitada participación en la toma de decisiones y un ambiente poco colaborativo.

5. DISCUSIÓN

En los resultados obtenidos, se evidencia que el estrés laboral de los docentes es una realidad preocupante. Factores como la supervisión, las carencias y la falta de reconocimiento profesional, destacan como los principales estresores que surgen en las unidades educativas del estudio. Es urgente abordar estos temas para contribuir al bienestar en el trabajo de los docentes. En esta sección, se discute sobre los aspectos más relevantes de la investigación.

La supervisión de los directivos desempeña un papel fundamental al proporcionar los recursos necesarios para que los trabajadores lleven a cabo sus actividades de manera eficaz. Además, contribuye a mantener la profesionalización y consolidar la identidad profesional en el ámbito educativo. A pesar de su importancia, la percepción de la supervisión por parte de los profesores varía según la investigación, aunque siempre, al menos algo de estrés genera. La supervisión directiva puede generar estrés laboral debido a dinámicas de liderazgo, cambios frecuentes y expectativas desafiantes. La relación entre directivos y empleados, así como la presión para alcanzar metas, contribuyen a un entorno tenso (Vallejo, 2022). Abordar las preocupaciones del profesorado es fundamental para que los líderes hagan propuestas que favorezcan a un buen desempeño profesional y disminuyan las tensiones laborales.

La falta de materiales en el entorno laboral de los docentes se refleja en un indicador significativo de estrés. Un grupo de participantes considera estas carencias como algo estresantes, mientras que los demás individuos las percibe como bastante estresantes. Los materiales didácticos desempeñan un papel crucial en la acción pedagógica, facilitando la interacción entre docentes y estudiantes. Chiang et al. (2017) señalan que el estrés en el trabajo surge por las demandas asociadas a la escasez de recursos. A pesar de su importancia en el proceso de enseñanza-aprendizaje, la persistente escasez de materiales, recursos y equipamiento genera situaciones estresantes que podrían afectar negativamente

la calidad educativa. El aseguramiento de los recursos necesarios permite el desarrollo de actividades diversas que favorecen a la retención del conocimiento y estimulan el pensamiento crítico.

La colaboración laboral en instituciones presenta notables desafíos, siendo percibida como estresante por los docentes. La falta de intercambio de ideas limita el desarrollo de enfoques pedagógicos innovadores. Un 18.8% la considera muy estresante debido a la ausencia de responsabilidad compartida y enfoque colectivo en la mejora continua, afectando motivación y compromiso profesional. La necesidad de mejorar la cooperación entre pares, respaldada por líderes escolares (Weinstein, 2017), es evidente para impactar positivamente en el aprendizaje. Es esencial analizar prácticamente cómo la colaboración contribuye al progreso educativo y desarrollo profesional docente, identificando áreas específicas de reforma que requieren fortalecimiento colaborativo.

En cuanto a la interacción docente-estudiante, es considerada poco estresante, reflejando una experiencia positiva en el aula. Destaca que el 25% la experimenta como bastante estresante y el 10.4% como muy estresante, evidenciando desafíos notables para mantener la armonía y resolver conflictos estudiantiles. Iguasnia et al. (2021) subraya que las relaciones interpersonales en la comunidad educativa, especialmente con los estudiantes, implican manejar diversas situaciones, generando un desgaste emocional constante. Se enfatiza la necesidad de abordar de manera específica los desafíos en la interacción docente-estudiante para mejorar el bienestar y rendimiento en el aula.

La adaptación de los docentes a cambios laborales impacta significativamente a los encuestados, siendo algo estresante para ellos. La preocupación de los docentes ante propuestas de cambios se intensifica por la limitada disponibilidad de oportunidades para traslados, especialmente fuera de su especialidad. Moran (2020) destaca que cuando las demandas laborales superan las capacidades del docente, pueden surgir pérdidas de control emocional, afectando negativamente la convivencia. Estos hallazgos subrayan la

necesidad de estrategias específicas para apoyar a los docentes a mejorar la flexibilidad laboral.

La percepción de estrés relacionada con la valoración del profesorado afecta considerablemente a los docentes. Un grupo de 22 docentes encuentra bastante estresante la falta de reconocimiento por parte del personal directivo, alumnos y representantes. La desvalorización del trabajo docente, al sugerir que no requiere conocimientos complejos, se intensifica por la falta de respaldo de los padres, afectando el reconocimiento esencial para un rendimiento laboral óptimo (Arrigoni, 2020). Es por ello que la valoración del trabajo docente no solo es esencial para el bienestar individual de los educadores, sino también para la salud y eficacia del sistema educativo en su conjunto.

La falta de mejoras en el entorno educativo impacta significativamente a los docentes. Un 41.7% de los profesores encuentra bastante estresante la persistente falta de resolución de deficiencias en su institución, mientras que el 33.3%, lo percibe como poco estresante. Vite (2019) destaca que la falta de comunicación asertiva entre colegas afecta la salud mental, psicológica y emocional al no respetar diferencias de opiniones. Esto subraya la necesidad de promover la comunicación efectiva y el compromiso en el trabajo colaborativo para mitigar el impacto negativo en la salud de los educadores.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

El análisis detallado de las causas que provocan estrés laboral en los docentes de educación básica en las unidades educativas Valle Hermoso y San Pedro en Santo Domingo, Ecuador, durante el período 2023-2024, revela importantes hallazgos sobre los desafíos a los que se enfrentan estos educadores. Estas conclusiones proporcionan una base sólida para la implementación de medidas efectivas que busquen mejorar las condiciones laborales y el bienestar emocional de los docentes, contribuyendo así a un ambiente educativo más saludable y propicio para el aprendizaje.

La supervisión de los directivos impacta significativamente en los docentes, generando estrés en la forma en que supervisan las actividades laborales. Más de la mitad de los docentes expresan preocupación por su bienestar laboral, atribuyendo el estrés a la inestabilidad laboral, posibilidad de perder el empleo, falta de autonomía y deterioro de relaciones interpersonales con los directivos. Estas situaciones negativas afectan la vida profesional y se relacionan con la falta de implementación de un proceso de supervisión efectivo.

Las carencias en el entorno laboral, como falta de información, escasez de recursos y formación inadecuada, generan estrés significativo en el profesorado. Estos hallazgos subrayan la necesidad de abordar y mejorar las condiciones laborales y recursos disponibles para crear un entorno menos estresante.

La cooperación laboral es una fuente importante de estrés, revelando problemas como ambiente hostil, baja participación en decisiones, rivalidades, tareas monótonas, deficiencias en comunicación y falta de responsabilidad profesional. Mejorar la colaboración es crucial para reducir el estrés.

La interacción con estudiantes presenta desafíos en mantener armonía y resolver conflictos, generando estrés en disciplina, situaciones de violencia y organización del tiempo en clases.

Propuestas de cambios súbitos generan inquietud, agravada por la limitada oportunidad de traslados.

La valoración del profesorado genera estrés, destacando la falta de respaldo en problemas comportamentales, escasa valoración por la comunidad educativa, evaluación constante del desempeño y demandas institucionales.

La falta de mejoras en el espacio educativo genera estrés, especialmente cuando hay agresiones verbales por parte de alumnos, falta de valoración hacia la educación y escasa contratación de profesores frente al aumento de estudiantes. Estas dificultades afectan negativamente la calidad educativa, evidenciando la necesidad de políticas públicas más abarcadoras en educación.

6.2. Recomendaciones

En el desarrollo de investigaciones propias del ámbito educacional, es muy común el temor por la observación y la crítica, pues la mayor parte de docentes lo consideran una vulneración hacia su profesionalismo, por lo cual, se sugiere que, para futuros estudios, que empleen instrumentos con el investigador inmiscuido en el contexto, se los desarrollen de forma discreta, explicando los propósitos e implicaciones de lo que se realiza. También es importante explicar que la búsqueda constante de las problemáticas educativas no tiene un fin punitivo y sancionador, sino restaurativo, retroalimentador y formativo.

Al valorar los resultados del estudio, es menester hacer un llamado de atención direccionado hacia las autoridades de las instituciones educativas, pues, es necesario implementar un liderazgo efectivo e innovador, basado en la democracia, respetando las leyes y la dignidad humana para que se consiga el proceso de supervisión necesario, donde se prioricen la salud mental y el bienestar laboral del profesorado.

Finalmente, se recomienda que futuras investigaciones generen propuestas de intervención como programas participativos que inviten a directivos y profesores a reducir el impacto negativo que tienen las fuentes de estrés analizadas, en la vida laboral de todas las personas que hacen la comunidad educativa o propuestas de superación personal para los docentes, con el propósito de continuar con su formación en competencias innovadoras, creativas y de trabajo en equipo para complementar y subsanar las carencias del contexto educativo.

7. REFERENCIAS

- Álvarez, L., Herrera, P., Lániz, C. y González, J. (2022). *Estrés laboral docente, e-learning y tiempos de COVID-19*. Podium, 41(1), 105-118.
<https://doi.org/10.31095/podium.2022.41.7>
- Anaya, D. (2003). *Diagnóstico en educación: diseño y uso de instrumentos*. Sanz y Torres, S.L. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=89825>
- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. ENFOQUES CONSULTING EIRL. Perú. JL Arias Gonzáles, M Covinos Gallardo - 2021 - repositorio.concytec.gob.pe
- Arrigoni, F. (2020). *Burnout en personal docente y no docente de una escuela albergue de Mendoza*. PERSPECTIVAS EN PSICOLOGÍA, 17(1), 32-42.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9046319.pdf>
- Asociación Americana de Psicología [APA]. (2010). *Los distintos tipos de estrés*.
<https://www.apa.org/topics/stress/tipos#:~:text=El%20manejo%20del%20estr%C3%A9s%20puede.duraci%C3%B3n%20y%20enfoques%20de%20tratamiento>.
- Barbosa Granados, S. H., & Urrea Cuéllar, Ángela M. (2018). *Influencia del deporte y la actividad física en el estado de salud físico y mental: una revisión bibliográfica*. Katharsis, 25, 155–173. <https://doi.org/10.25057/25005731.1023>
- Bermúdez, L. V., Barrantes, M. M., y Bonilla, G. (2020). Trastorno por estrés postrauma. *Revista Médica Sinergia*, 5(9), e568. <https://doi.org/10.31434/rms.v5i9.568>
- Bermudez, S. (2019). *Psicobiología del Estrés*.
https://www.academia.edu/38724217/UNIVERSIDAD_DE_BUENOS_AIRES_FACULTAD_DE_PSICOLOG%3A%8DA_BIOLOG%3A%8DA_DEL_COMPORTEAMIENTO_090_Psicobiolog%3ADa_del_Estr%3A%9s

- Blanco, M. (2003). El estrés en el trabajo. *Revista Ciencia y Cultura*, (12), 71-78.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S207733232003000100008&lng=es&tlng=es.
- Buitrago-Orjuela, L. A., Barrera-Verdugo, M. A., Plazas-Serrano, L. Y., y Chaparro-Penagos, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación En Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131–146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Bustillos, S. F., Baque, L. K., & Bustillos, M. R. (2020). Síndrome de Burnout en los docentes de la unidad educativa ciudad de Caracas del Cantón Santo Domingo de los Tsáchilas. *Revista Conrado*, 16(S 1), 236-240.
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1546>
- Carrasco, A. (2022). *Síndrome de Burnout y Compromiso Laboral en profesionales que trabajan con Maltrato Infantil*. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica de Argentina]. Repositorio UCA.
<https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/15348/1/s%C3%ADndrome-burnout-compromiso-laboral.pdf>
- Castro, A., & Shera, E. B. (1996). *Single-molecule electrophoresis. Final report*.
<https://doi.org/10.2172/272560>
- Chiang, M., Heredia, S., & Santamaría, E., (2017). *Clima organizacional y salud psicológica: una dualidad organizacional*. *Dimensión Empresarial*, 15(1), 63-76.
doi: <https://doi.org/10.15665/rde.v15i1.641>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008*. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Cordes, C. y Dougherty, T. (1993). A review and an integration of research on job Burnout. *The Academy of Management Review*, 18(4), 621—56. <https://doi.org/c4sb6c>

- Cruz Osorio, J. (08 de 05 de 2016). Emprendices. Obtenido de <https://www.emprendices.co/comunicacion-efectiva-las-organizaciones/>
- Didriksson, A. (2017). Pasi Sahlberg. El cambio educativo en Finlandia ¿Qué puede aprender el mundo? *Perfiles educativos*, 39(157), 222-227. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7033698>
- Edelwich, J. y Brodsky, A. (1980). Burnout: stages of disillusionment in the helping profession. Human Science Press. <https://www.ojp.gov/ncjrs/virtual-library/abstracts/burn-out-stages-disillusionment-helping-professions>
- El Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional [NIOSH]. (1999). *El Estrés...En el Trabajo*. https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/99-101_sp/default.html#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20de%20trabajo%20se,o%20las%20necesidades%20del%20trabajador.
- Escuela de Postgrado en Medicina y Sanidad. (2021). *Tipos de estrés, síntomas y factores de riesgo*. <https://postgradomedicina.com/tipos-estres-efectos-riesgos/>
- Font, C., Mur, E., Bort, J., Gomes, M., y Milà, R. (2020). Effects of mild intensity physical activity on the physical condition of older adults: A systematic review. *Revista Española de Geriatria y Gerontología*, 55(2), 98–106. [10.1016/j.regg.2019.10.007](https://doi.org/10.1016/j.regg.2019.10.007)
- Guevara, G., Verdesoto, A., y Castro, N. (2020). *Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción)*. *Recimundo*, 4 (3), 163-173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Hernández Sampieri, R, Fernández, C & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (Quinta Edición). México D.F, México: McGraw-Hill. https://www.academia.edu/20792455/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n_5ta_edici%C3%B3n_Roberto_Hern%C3%A1ndez_Sampieri
- Hernández, O. (2012). *Estadística Elemental para Ciencias Sociales*. (Tercera Edición). San José, Costa Rica: Editorial Universidad de Costa Rica.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*.

McGraw Hill Education.

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://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.408>

Iguasnia, S., y 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://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.408>

Kim, H. y Kim, E. J. (2018). Effects of Relaxation Therapy on Anxiety Disorders: A Systematic Review and Meta-analysis. *Archives of Psychiatric Nursing*, 32(2), 278-284. <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2017.11.015>

La Hora. (2021). *Las cinco ocupaciones con más bajos ingresos en Ecuador*.

<https://www.lahora.com.ec/pais/cinco-carreras-bajos-ingresos-ecuador/>

Lazarus, R. y Folkman, S. (1986): *Estrés y procesos cognitivos*. Ediciones Martínez Roca.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=222981>

Madrid, T. (2019). El sistema educativo de Ecuador: un sistema, dos mundos. *Revista Andina de Educación*, 2(1), 8-17.

<https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/ree/article/view/651/632>

Maldonado, M., Aguinaga, D., Nieto, J., Fonseca, F., Shardin, L. y Cadenillas, V. (2019).

Estrategias de aprendizaje para el desarrollo de la autonomía de los estudiantes de secundaria. *Propósitos Y Representaciones*, 7(2), 415–439.

<https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.290>

Maslach, C. y Jackson, S. (1981): *MBI: Maslach Burnout Inventory*. Consulting

Psychologists Press. <https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=37349>

- Maslach, C. y Pines, A. (1977). The Burnout syndrome in day care setting. *Child Care Quart.*, 6(2), 100. <https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=72253>
- Meijman, F., y Mulder, G. (1998). *Psychological aspects of workload*. Psychology Press. <https://psycnet.apa.org/record/1998-06505-001>
- Mora, G. Y., Tamayo, A. V., Lara, F. y Herrera, C. D. (2023). La gamificación y su potencial para la disminución del estrés escolar: caso de una Institución de Educación General Básica ecuatoriana. *Revista Educación*, 47(2). <https://doi.org/10.15517/revedu.v47i2.53749>
- Moran Jarquin, M. (2020). ESTRÉS LABORAL COMO GENERADOR DE CONFLICTOS ESCOLARES EN EL AULA A NIVEL PREESCOLAR. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 27-32. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.408>
- Obregón Vite, G. A. (2019). Propuesta de investigación para la implementación de un Programa de Activación Física para disminuir el Estrés Laboral en docentes de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH). *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. (Edición Especial). <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1906>
- Pandey, P. y Pandey, M. (2015). *Research Methodology: Tools and techniques*(1st ed.). Bridge Center. <https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=117785>
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? What is job stress and how to measure it? *Universidad del Oriente*, 35(1). 156-184. <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/>
- Pearlin, L.I. (1989). The sociological study of stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 30(1), 241-256. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/2674272/>
- Portero, S. (2019). *Estrés laboral, Burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general en personal sanitario de urgencias*. [Tesis doctoral, Universidad Córdoba]. Helvia Uco.

<https://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/18579/2019000001929.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Real Academia Española [RAE]. (2022). *Definición docente*. <https://dle.rae.es/docente>

Rodríguez, R. y Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (Burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 72-88. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>

Saborío Morales, Lachiner, & Hidalgo Murillo, Luis Fernando. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124. http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&tlng=es.

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo [SENPLADES]. (2021). *Plan de Creación de Oportunidades*. https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/plan/files/Plan-de-Creaci%C3%B3n-de-Oportunidades-2021-2025-Aprobado_compressed.pdf

Segovia, C. y Morales, A. (2022). *Taller de estrategias para afrontamiento del estrés laboral en área administrativa de corporación S.A.* [Universidad del Azuay, Tesis de pregrado]. Dspace Azuay. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/12367/1/17894.pdf>

Selye, H. (1956). *The stress of life*. McGraw-Hill. <https://psycnet.apa.org/record/1957-08247-000>

Suarez I., Mario O. (2018). *Interaprendizaje de estadística básica*. <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/8696/1/Interaprendizaje%20de%20Estad%C3%ADstica%20B%C3%A1sica%202018.pdf>

- Suárez, O, Suárez-Riveros, L. y Lizarazo-Osorio, J. (2022). Factores intrínsecos a la sobrecarga laboral en el estrés del profesorado. *Praxis & Saber*, 13(35), e14152. <https://doi.org/10.19053/22160159.v13.n35.2022.14152>
- Vasconez, V., Mayorga, M., Moreno, M., Arellano, A. y Pazmiño, C. (2020). Gestión del sistema de inventarios orientado a pequeñas y medianas empresas, PYMEs, ecuatorianas del sector ferretero: caso de estudio. *Revista Espacios*, 41(3), 7-12. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n03/a20v41n03p07.pdf>
- Weinstein, J. (Org.) (2017). Liderazgo educativo en la escuela: nueve miradas. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Diego Portales: Centro de Desarrollo del Liderazgo Educativo. Recuperado: <http://cedle.cl/wp-content/uploads/2018/03/Liderazgo-Educativo-en-la-Escuela.-Nueve-miradas.pdf>
- Yáñez, J. (2020). *Causas del estrés laboral en los docentes ocasionales de educación superior del sector público de la ciudad de Riobamba*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ámbato]. Repositorio UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31259/1/70%20GTH.pdf>
- Zulueta-Castañeda, M. (2020). El papel de la inspección de educación en los procesos de innovación educativa. *Revista de Estudios Socioeducativos*, (8), 192-205. <http://dx.doi.org/10.25267/Revestudsocioeducativos>

8. ANEXOS

Anexo 1: Carta para instituciones externas



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

**SANTO
DOMINGO**

DIRECCIÓN DE
INVESTIGACIÓN Y POSTGRADOS

Santo Domingo, 05 de julio de 2023

Señor
Edison Gustavo Gaibor Pazmiño
Rector de la Unidad Educativa Particular San Pedro de Valle Hermoso
Presente. -

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

Por medio del presente informo a usted que la Sr. ALAVA VERA LLUNIOR ARIEL con C.C: 2300156201 y el Srta. MORA LASLUIZA KERLY IRIANA con C.C: 2350676991, son estudiantes del séptimo nivel de la carrera Educación Básica, Escuela de Ciencias de la Educación. Actualmente se encuentran elaborando su Trabajo de Titulación denominado: **ANÁLISIS DE LAS CAUSAS QUE PROVOCAN ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA EN SANTO DOMINGO, ECUADOR. PERIODO 2023-2024**; por tal motivo, solicito muy comedidamente, se le permita desarrollar en su Institución las siguientes actividades:

ACTIVIDADES:

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

- Analizar las causas de estrés laboral que se manifiestan con más frecuencia en los docentes de la unidad educativa Valle Hermoso y la unidad educativa particular San Pedro de Valle Hermoso en Santo Domingo, Ecuador.

Cordialmente,



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



Santo Domingo, 05 de julio de 2023

Señor
Luis Enrique Morejón Camacho
Rector de la Unidad Educativa Valle Hermoso
Presente. -

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

Por medio del presente informo a usted que la Sr. ALAVA VERA LLUNIOR ARIEL con C.C: 2300156201 y el Srta. MORA LASLUIZA KERLY IRIANA con C.C: 2350676991, son estudiantes del séptimo nivel de la carrera Educación Básica, Escuela de Ciencias de la Educación. Actualmente se encuentran elaborando su Trabajo de Titulación denominado: **ANÁLISIS DE LAS CAUSAS QUE PROVOCAN ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA EN SANTO DOMINGO, ECUADOR. PERIODO 2023-2024**; por tal motivo, solicito muy comedidamente, se le permita desarrollar en su Institución las siguientes actividades:

ACTIVIDADES:

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

- Analizar las causas de estrés laboral que se manifiestan con más frecuencia en los docentes de la unidad educativa Valle Hermoso y la unidad educativa particular San Pedro de Valle Hermoso en Santo Domingo, Ecuador.

Cordialmente,



PhD. Yullio ~~Caro~~ 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



Distrito: 23D02
Zona: Zona 4

Cantón: Santo Domingo
EMAIL: cenedu.ccm@gmail.com

**UNIDAD EDUCATIVA
"SAN PEDRO"**
VALLE HERMOSO-ECUADOR

Parroquia: Valle Hermoso
Telf. (593-2) 3976400

CÓDIGO AMIE: 23H00601



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 EN LAS UNIDADES EDUCATIVAS VALLE HERMOSO Y SAN PEDRO EN SANTO DOMINGO, ECUADOR. PERÍODO 2023-2024**; elaborado por el Sr. ALAVA VERA LLUNIOR ARIEL y la Srta. MORA LASLUIZA KERLY IRIANA ha favorecido al desarrollo organizacional de la empresa generando un impacto en los profesores y directivos de la Unidad Educativa San Pedro de Valle Hermoso.

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

Atentamente,

Sr. Gabor Pazmiño Edison Gustavo, Lcdo.
Rector de la Unidad Educativa San Pedro de Valle Hermoso





Distrito: 23D02
Zona: RuralINEC

**UNIDAD EDUCATIVA
"VALLE HERMOSO"
VALLE HERMOSO-ECUADOR**

Cantón: Santo Domingo
EMAIL: colegiovallehermoso@yahoo.es

Parroquia: Valle Hermoso
Telf. (593-2) 3976400



Ministerio
de Educación

CÓDIGO AMIE: 23H00610

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 EN LAS UNIDADES EDUCATIVAS VALLE HERMOSO Y SAN PEDRO EN SANTO DOMINGO, ECUADOR. PERÍODO 2023-2024**; elaborado por el Sr. ALAVA VERA LLUNIOR ARIEL y la Srta. MORA LASLUIZA KERLY IRIANA ha favorecido al desarrollo organizacional de la empresa generando un impacto en los profesores y directivos de la Unidad Educativa Valle Hermoso.

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

Atentamente,

Sr. Mosejón Camacho Luis Enrique, Lcdo.
Rector de la Unidad Educativa Valle Hermoso



Anexo 3: Instrumento



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!